© THE QUEEN'S PRINTER FOR ONTARIO
2001

REPRODUCED WITH PERMISSION

L'IMPRIMEUR DE LA REINE POUR L'ONTARIO

REPRODUIT AVEC PERMISSION

micromedia
a division of IHS Canada

20 Victoria Street
Toronto, Ontario M5C 2N8
Tel: (416) 362-5211
Toll free: 1-800-387-2689
Fax: (416) 362-6161
Email: info@micromedia.on.ca

107946

Ontario Human Rights Commission

ANNUAL REPORT

2000–2001

Ontario
Human Rights
Commission

Commission
ontarienne des
droits de la personne

Annual Report
2000–2001

Ontario Human Rights Commission
180 Dundas Street West, 8th floor
Toronto, Ontario, M7A 2R9

For Further information call in confidence:
Tel: 1-800-387-9080
TTY#: 416-314-6526 or 1-800-308-5561
Web Site: www.ohrc.on.ca

102-01681/

Table of Contents

Message From The Chief Commissioner 6

Policy And Education Branch 8

Policy Development 8
Age Discrimination 8
Disability 9
Policy On Drug And Alcohol Testing 10
Policy And Guidelines On Disability And The Duty To Accommodate 10
Discussion Paper On Public Transit Accessibility 11
Aboriginal Human Rights Initiative 12
Gender Identity 13
Policy On Female Genital Mutilation ("FGM") 13
Public Education 14
National And International Initiatives 16

Corporate Initiatives 17

Legal Services Branch 18

Appeals 18
Divisional Court 21
Board Of Inquiry Hearings 21

Mediation And Investigation Branch 24

Inquiry And Intake Services 24
Mediation And Investigation Services 24
The Caseload 25

Accountability Framework 26

Appendices 31

List Of Commissioners 31
Organizational Chart 35
Branch Descriptions 35
List Of Publications 37
List Of Public Education Activities 38
Tables 40
Board Of Inquiry Decisions And Settlements 43
Financial Statement 46

Ontario Human Rights Commission
Chief Commissioner
180 Dundas Street West
Toronto ON M7A 2R9
Tel (416) 314-4541

Commission ontarienne des droits de la personne
Commissaire en chef
180 rue Dundas ouest
Toronto ON M7A 2R9
Tél (416) 314-4541

Ontario

June, 2001

Honourable Cam Jackson
Minister of Citizenship
6th Floor, 400 University Avenue
Toronto, Ontario
M7A 2R9

Dear Minister:

Pursuant to Section 31(1) of the *Ontario Human Rights Code*, it is my pleasure to provide to you the Annual Report of the Ontario Human Rights Commission for the fiscal year 2000 – 2001, for submission to the Legislative Assembly of Ontario.

This report reflects the activities of the Commission to March 31, 2001.

Yours sincerely,

Keith C. Norton, Q.C., B.A., LL.B
Chief Commissioner

Message from the Chief Commissioner

I am pleased to report on the work of the Ontario Human Rights Commission for the fiscal year 2000 - 2001.

This year, for the fifth year in a row, the Commission closed more cases (1,941) than it opened (1,775). Through the use of effective caseload management including voluntary mediation, the average age of cases is now 10.4 months; the median age is seven months.

Reducing the size of the caseload has allowed Commission staff to pursue public policy initiatives and programs with greater vigour. This year, the Commission unveiled a major public education campaign in conjunction with its updated *Policy on Discrimination Because of Pregnancy*. The posters underscored the right of women to nurse their babies in public or the workplace, or rather, reinforced the right of babies to be fed in public.

The Commission also released a new *Policy and Guidelines on Disability and the Duty to Accommodate* that replaces a set of guidelines established in 1989. It incorporates critical thinking from academics, the courts and adjudicators across the country. The Commission also released the following policies:

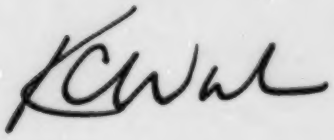
- the updated *Policy on Drug and Alcohol Testing*,
- the updated *Policy on Female Genital Mutilation*, and
- the new *Policy on Discrimination and Harassment because of Gender Identity*, which highlights the need for society to recognize the rights of transgendered persons.

The Commission attracted public and media attention with its Discussion Paper, *Discrimination and Age: Human Rights Issues Facing Older Persons in Ontario*. By the year 2021, there will be over three million Ontarians over the age of 65. Regrettably, there is a general perception that discriminating on the basis of age is a lesser form of discrimination and not really a serious issue. The Commission does not agree and by the response of the participants during the public consultations held last Fall, this is an issue that will inform future policy work.

The Commission also entered into new partnerships and strengthened existing relationships with the private and non-profit sectors for the production of important educational resources including a new compendium of Commission policies and a video on racism. We are also proud of the partnership we have

formed with Ontario's Aboriginal communities to work together to increase awareness of the Ontario *Human Rights Code* and the Commission's work.

And finally, I want to express my gratitude to the dedicated and hard-working staff of the Commission without whom the progress we have made these past few years would not have been possible.



Keith C. Norton, Q.C., B.A., LL.B.
Chief Commissioner

ABOUT THE COMMISSION

The Ontario Human Rights Commission (the "Commission") is an arm's length agency of government, accountable to the Legislature of Ontario through the Minister of Citizenship. The Commission's principal functions are set out in the Ontario Human Rights Code (the "Code") and include the investigation and settlement of human rights complaints. Under the Code, the Commission's work also includes promoting human rights and public awareness.

POLICY AND EDUCATION BRANCH

PROMOTION AND AWARENESS OF HUMAN RIGHTS

POLICY DEVELOPMENT

In keeping with its mandate to promote greater understanding of human rights and encourage research to eliminate discriminatory practices, the Commission undertook a number of policy development initiatives in 2000-2001.

The Commission held public meetings and issued discussion papers to the public and media on emerging human rights policy areas. New policies were introduced and several policies were updated. The Commission also embarked on a major public education campaign.

The Commission's policies and guidelines are approved public statements that set out the Commission's interpretation of specific provisions of the *Code*. The purpose of these policies and guidelines is to help Commission staff, members of the public and those involved in human rights work to interpret and understand how the *Code* is applied.

Highlights of the past year are outlined below.

Age Discrimination

The Commission undertook significant work in the area of age discrimination. The Chief Commissioner noted that there appears to be a general acceptance that discriminating on the basis of age is less offensive than discrimination on the grounds of race or sex. As the population of the province is aging, this is becoming an important human rights issue. In July 2000, the Commission

released a Discussion Paper entitled *Discrimination and Age: Human Rights Issues Facing Older Persons in Ontario.*

The Paper identifies trends and critical issues related to age and makes recommendations to promote the human rights of older persons. Currently, age is cited as a ground in nine per cent of complaints received by the Commission, a majority of which arise in the employment context. The Paper also raises the issue of mandatory retirement and suggests that older workers, who choose to work after the age of 65 and are able to do so, should have the benefit of human rights protections. The release of this Paper fulfills a commitment made in 1999 to undertake research and policy development on age discrimination.

Response to the Discussion Paper was so positive that the Commission decided to launch province-wide consultations on human rights issues facing older persons.

As a framework for the Consultations, the Commission released a Consultation Paper entitled *The Changing Face of Ontario: Discrimination and our Aging Population.* The Paper sets out specific issues on which the Commission sought input such as access to health care, social services, housing and protection for older workers. Interested individuals and organizations were invited to provide written submissions. In the late Fall, the Commission held public consultation sessions in London, Toronto, Ottawa and Sudbury. Members of the public participated and made submissions on human rights issues facing older persons. The Commission's efforts in this area generated intense public and media interest.

Disability

This year, the Commission worked on several major initiatives related to disability rights. Forty per cent of complaints filed with the Commission are from persons with disabilities. Studies show that persons with disabilities continue to experience widespread and endemic discrimination in all aspects of their daily lives.

In the past fiscal year, the Commission released three key documents as a starting point to address the issue of disability.

Policy on Drug and Alcohol Testing:

In 2000-2001, the Commission updated its *Policy on Drug and Alcohol Testing* to reflect the Ontario Court of Appeal's recent decision in *Entrop v. Imperial Oil Ltd.* This was a human rights case involving the introduction of a workplace policy implementing random drug and alcohol testing. It required employees in safety-sensitive positions to disclose a past or current substance abuse problem.

The Commission's revised Policy incorporates the Court's rulings on a number of issues. It includes the legal confirmation that both drug and alcohol dependencies are disabilities within the meaning of the *Code*. The Policy also sets out guidelines on the use of drug and alcohol testing, including the requirements surrounding pre-employment drug testing, random drug testing, random alcohol testing, the use of breathalyzers, required disclosures of past substance abuse problems and automatic reassignment or termination.

Policy and Guidelines on Disability and the Duty to Accommodate:

Many employers and other organizations have little understanding of their legal obligations under the *Code*. In March 2000, the Commission released its *Policy and Guidelines on Disability and the Duty to Accommodate*. This Policy replaces the previous set of guidelines established in 1989. In launching the new Policy, the Chief Commissioner emphasized that all parties involved – employers, corporations and individuals – need to work together and take the appropriate action to accommodate the needs of persons with disabilities.

The new Policy creates a framework for promoting and clarifying the rights of persons with disabilities to ensure that they can be full and vital participants in community life and in the workplace. The development of the new Policy was based on consultations with over 150 stakeholders, including persons with disabilities, advocacy groups, employers, service providers and associations. The final document is the result of an extensive review process of existing Commission standards and the many submissions it received.

Key elements include:

- a focus on the dignity of the person and on the person's full integration and participation in society;
- the obligation to design programs and facilities with persons with disabilities in mind;

- specific recognition of the rights of persons with non-evident disabilities, including mental disabilities;
- guidance for employers and unions, including how to handle return-to-work situations and access to alternative jobs; and
- a high standard for meeting the requirements of the *Human Rights Code* and for accommodating persons with disabilities.

The Commission's follow-up work over the next fiscal year will involve consulting with the public to develop workplace guides in plain language for both employers and employees. It will also initiate consultations on disability in the education sector.

Discussion Paper on Public Transit Accessibility:

The Commission released the *Discussion Paper on Accessible Transit Services in Ontario*. The Paper analyzes the accessibility of transit systems in Ontario and the obligations transit service providers have under human rights law. Access to public transit services is an important human rights issue. When persons with disabilities, older persons and families with young children cannot use their local public transit system, they are effectively prevented from participating in community life.

The Paper follows a survey conducted in July 1999 on the accessibility of transit systems in Ontario. The survey revealed several gaps in the accessibility of mainstream transit systems and major discrepancies in the level of paratransit services across the province. In the Toronto area, entire portions of the transit system are completely inaccessible including Toronto Transit Commission (TTC) streetcars, most GO transit buses and the majority of subway stations. The current situation shows that more work needs to be done in this area.

Throughout the Spring of 2001, the Commission continued to solicit written submissions from individuals and organizations regarding the issues raised in this Paper. This will form part of the Commission's work over the coming year.

As part of the Commission's new approach to disability rights, six cases were sent to the Board of Inquiry challenging the lack of accessibility to the transit services in Hamilton, Ontario. The six cases are complaints by two people who have limited mobility and cannot use the regular public transit system. Yet, because of the uneven route schedules and restrictive eligibility criteria, they are also limited in using the paratransit system designed and maintained for people with disabilities.

Aboriginal Human Rights Initiative

In the fiscal year 2000-2001, the Commission undertook a key initiative relating to Aboriginal peoples. Historically, Aboriginal persons in Ontario have filed relatively few human rights complaints, many Aboriginal communities have little experience with the provincial human rights process and are either unaware of the Commission's services or its ability to serve Aboriginal interests. Others view the human rights process as unresponsive or irrelevant to the needs of Aboriginal persons.

The goals of the initiative are to create and enhance awareness among Aboriginal communities of the *Code*, to develop appropriate and culturally sensitive ways to enable members of these communities to access the Commission's services, and to develop a continuing presence within Aboriginal communities and organizations.

Two Aboriginal organizations, *Grand River Employment and Training* and the *Ontario Federation of Indian Friendship Centres* are involved in the development and delivery of this project.

First Phase of the Initiative:

The first phase involved consultations with 37 Aboriginal organizations across the province, many of which had little or no knowledge of the Commission and its work. In addition, over 80 percent of the organizations cited significant discrimination in housing for their off-reserve clients. Unequal treatment was also cited in the areas of policing, health, social services and legal services.

The high rate of discrimination in housing among the Aboriginal community members contrasts significantly with the experiences of Ontario's general population. For example, at the Commission, three quarters of the complaints it receives occur in the area of employment. Yet, in the Aboriginal communities, employment discrimination is lower down on the list of Aboriginal human rights issues. Such information reinforces the need for this initiative in order for the Commission to appropriately respond to the unique human rights issues faced by Aboriginal Ontarians.

Racism, levels of literacy and a general mistrust of non-Aboriginal institutions were identified as key barriers that prevent Aboriginal persons from using the Commission's services. In addition, the lack of visibility and accessibility of the Commission within the Aboriginal community is a main reason why Aboriginal people are not accessing the Commission's existing programs. The

report on the first phase also includes a number of important recommendations of measures that the Commission can take to increase its presence in the Aboriginal communities.

Second Phase of the Initiative:

The Commission is proceeding with the second phase of this project over the coming fiscal year, which will involve training workshops, public education programs and a pilot community-based awareness campaign program.

Gender Identity

Following the release of a Discussion Paper on gender identity in October 1999, the Commission developed a formal policy that addresses the issue of human rights for transgendered people. These are people who do not identify or reject in whole or in part their birth-assigned gender identity.

The *Policy on Discrimination and Harassment because of Gender Identity* outlines the major barriers and issues transgendered people encounter. It also confirms that transgendered people have the right to equal treatment without discrimination under the *Code* on the ground of sex. The Policy is based on research, community consultations and interviews and seeks to dispel stereotypes and myths that foster discrimination and harassment of the transgendered.

Policy on Female Genital Mutilation ("FGM")

FGM is the practice of female genital mutilation which has been recognized as a human rights issue under international law, and also as a health hazard and a form of violence against women and girls. The Commission's Policy was updated with the addition of a new section that reflects recent developments under the *Ontario Child and Family Services Act.* It now includes a duty to report information with respect to a child who is in need of protection and references amendments under the *Criminal Code* that define the performance of FGM as aggravated assault.

PUBLIC EDUCATION

The Commission developed a new three-year Public Education Strategy that sets out its public education activities for the years 2000-2003. Entitled, *Getting the Message Out*, the strategy supports the Commission's mandate under the *Code* to promote and advance awareness of human rights through visible and effective public education. Community partners and stakeholders were invited to provide input into the strategy.

The use of thematic campaigns as an important public education vehicle is a key part of the strategy. In addition, the three-year strategy commits the Commission to developing and enhancing partnerships (public, private and not-for-profit) and highlights the need for a plan that will promote effective relations with various stakeholders.

The Commission also redesigned its Web site (*www.ohrc.on.ca*) in March 2001. The new site is more user-friendly and accessible and offers information on the complaint process, Commission's policies and publications and case summaries.

Events & Presentations

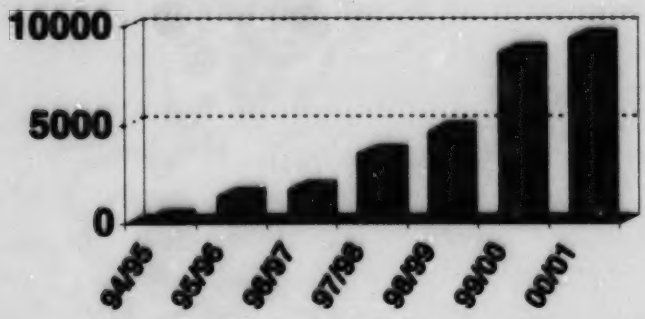
For the sixth consecutive year, a larger audience has been present at events either sponsored by or involving the Commission.

During the 2000-2001 fiscal year, Commission staff participated in 103 public education events involving over 9,300 individuals.

In its ongoing efforts to maintain a high standard of excellence, the Commission instituted a process for evaluating its public education sessions. Using a standard evaluation form, participants were asked to evaluate the expertise of the presenters, effectiveness of the materials and the usefulness of the information presented on a scale of one to five. Eighty per cent of participants gave the Commission's presentations four or five for excellence. This ongoing feedback will be used to improve the Commission's expertise in delivering presentations.

The Chief Commissioner made keynote presentations at the Annual General Meeting of the *Ontario Association for Community Living*, *Lancaster House Publishing* and the conference, *Diversity Update 2001*. He also spoke at legal conferences, law schools, and elementary and secondary schools.

Number of Persons Reached in Public Education



Outreach

The Commission's public face was visible at a number of community festivals and fairs, notably, the Ajax Multicultural Festival, Toronto's Lesbian and Gay Pride Day and the JobsMART for Persons with Disabilities. At each event, the Commission provided a portable display unit that highlights its work and Commission staff members who answered questions and distributed information. The Commission's participation at these events is always well received.

Partnerships

The Commission launched a province-wide campaign in partnership with the Infant Feeding Action Coalition (INFACT) Canada and Toronto Public Health to promote children's health and breastfeeding as human rights issues. The campaign featured an ad that appeared on municipal transit vehicles across the province and a platform poster that was displayed in high traffic subway stations in Toronto.

The advertisements were designed to help eliminate discriminatory practices against mothers and children. They also supported the Commission's mandate to increase awareness of human rights and protections for women under the *Code*. The campaign was part of the Commission's ongoing work to protect women from discrimination during pregnancy and breastfeeding.

The Commission has developed a strong alliance with the *Human Resources Professionals Association of Ontario* (HRPAO). This relationship continues to grow. During the 2000 – 2001 fiscal year, Commission staff participated in a full day educational conference for HRPAO members on Human Rights in the Workplace, took

part in the HRPAO Annual Conference and addressed a provincial meeting of HRPAO chapter presidents. The Commission has since made presentations to groups sponsored by HRPAO chapters in Kingston and Halton.

The Commission entered into a new partnership with CCH Canadian Limited to produce a revised version of *Human Rights Policy in Ontario*, the compendium of all new and revised policies released by the Commission. These policies will continue to be posted on the Commission's Web site (*www.ohrc.on.ca*) in order to be freely accessible to the general public.

The Commission also began a project with the Canadian Race Relations Foundation (CRRF) and a number of other partners to develop a training video and study guide dealing with racism which will serve as a useful tool in schools and workplaces. This project was an outgrowth of the CRRF's earlier campaign *See People for Who They Really Are: Unite Against Racism* during which it produced several short public service announcements featuring Canadian artists and aired them on Canadian television networks.

In the 1999-2000 Annual Report, reference was made to a multilingual plain language *Complainant's Guide* that was being developed in partnership with the *Council of Agencies Serving South Asians* (CASSA). This brochure was completed during this past year and is available in the following languages: Hindi, Tamil, Punjabi, Gujarati, Urdu and Bengali as well as in English and French.

NATIONAL AND INTERNATIONAL INITIATIVES

Ontario Submissions

The Commission provides input from the province's perspective to reports prepared by Canada in accordance with Canada's obligations under international conventions. The Commission highlights relevant legislative, judicial and administrative policies, programs and activities during the given reporting period as they relate to particular articles in the respective conventions. During the past fiscal year, the Commission prepared comments for consideration in two reports:

- *Canada's Fifth Report on the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women;*
- *Canada's Fourth Report under the International Covenant on Social, Economic and Cultural Rights.*

Canadian Association of Statutory Human Rights Agencies (CASHRA)

Staff representing all the human rights commissions in Canada who perform public education functions, meet regularly by teleconference to share information and plan new projects. Working with this network, the Commission led the development of a human rights poster. This poster was launched at CASHRA at its Annual Conference in Banff. The poster features the slogan "Human Rights are Everyone's Business/Les Droits de la personne, c'est l'affaire de tout le monde". The poster is being used by each of the commissions as a public education tool.

International Delegations and Visitors

The Commission's involvement in international human rights continued to play a part in its work last year. It hosted representatives from human rights commissions and related agencies and groups from the following countries: Republic of Korea, Thailand, Jiangsu Province (China), Malawi, Norway, Uganda and Northern Ireland. In addition, Commission staff addressed two international conferences, one on Public Ethics and another on Law.

CORPORATE INITIATIVES

The past year's results show that the Commission is now better positioned than ever before to meet the challenges of its mandate: it has a current caseload, an all-time high in public education activities and some recent high profile policy initiatives have received very favourable public reaction. Both its community partners and government have acknowledged and recognized the progress that the Commission has made in its work.

In the Fall of 2000, the Commission engaged in a consultation process with staff and its external stakeholders including key provincial government ministries and agencies about its strategic directions for the 2001-2003 period. This process has clarified expectations and given important insights into the need for the Commission to continue to deliver on an increasingly wide range of human rights issues and activities. Over the next year, the Commission will be moving forward on implementing initiatives that support its established strategic objectives.

LEGAL SERVICES BRANCH

During the 2000-2001 fiscal year, the Legal Services Branch received the following: 11 Board of Inquiry decisions, 12 judicial review decisions, 9 appeal decisions and six Supreme Court of Canada decisions (five applications for leave to appeal dismissed; one successful intervention).

At the end of the 2000-2001 fiscal year, the ongoing litigation in the Legal Services Branch comprised: 94 Board of Inquiry files, nine judicial reviews, seven appeals and one case at the Supreme Court of Canada.

The following are highlights of some of the significant decisions and cases over the past year.

APPEALS

Blencoe v. British Columbia (Human Rights Commission)
Supreme Court of Canada (Intervention)
Decision: October 5, 2000

Robin Blencoe, the respondent to several human rights complaints of sexual harassment in 1995, had successfully argued before the British Columbia Court of Appeal that the two-year delay in processing the complaints violated his right to life, liberty and security of the person under section 7 of the *Canadian Charter of Rights and Freedoms* (*Charter*), and that a stay of the proceedings against him was an appropriate remedy. The Supreme Court of Canada held that the appropriate remedy for the abuse of process was not a stay but rather an order for an expedited hearing.

Current status: The Supreme Court of Canada set aside the decision of the British Columbia Court of Appeal. The British Columbia Human Rights Tribunal proceeded with the hearing of the complaints on their merits.

Entrop v. Imperial Oil
Ontario Court of Appeal Decision: July 21, 2000

Martin Entrop had been employed by Imperial Oil Limited for 18 years when the company's new "Alcohol and Drug Policy" came into effect. In accordance with the policy, Entrop was required to disclose that, some years before, he had

had an alcohol problem. As a consequence of this forced disclosure, Entrop was removed from his safety-sensitive job to a less desirable job. He was later reinstated but found himself subjected to more rigorous management supervision than before his disclosure. He was also required to make frequent declarations as to his sobriety in order to keep his job. Entrop filed a complaint with the Commission alleging that he had been discriminated against on the basis of a handicap and that he had been subject to reprisal.

Result at Board of Inquiry: In a series of separate decisions, the Board made a number of rulings. The key decision was the Board's determination that the drug-testing programs employed by Imperial Oil had the effect of discriminating against persons who were substance abusers on the basis of their handicap or perceived handicap.

Result at the Court of Appeal: The Court held that in cases of adverse affect discrimination, the unified approach and the three-step test adopted by the Supreme Court of Canada in ***Meiorin*** should be applied. The three-step test requires that:

i) the rule is rationally justified;
ii) the rule is ***bona fide***; and
iii) the standard is reasonably necessary to the accommodation of that legitimate work-related standard.

To succeed on the last step, an employer must prove that accommodation is impossible or will cause undue hardship.

The Court also confirmed that substance abuse is a handicap and thus the policy was ***prima facie*** discriminatory. The drug testing provision violated the ***Code*** because it could not accurately measure impairment. The Court held further that random alcohol testing would not satisfy the ***Meiorin*** test unless Imperial Oil took steps to accommodate those who tested positive, including less severe sanctions than dismissal and providing the necessary support to permit treatment. Finally, the Court held that the requirement of disclosure of a past abuse problem was unreasonable.

Current status: The decision was not appealed.

McKenzie Forest Products Inc. v. Tilberg Ontario Court of Appeal Decision: April 18, 2000

The facts and history of this case were noted extensively in the Ontario Human Rights Commission Annual Report 1999 – 2000, pp 21 & 22.

The Commission referred Adam Tilberg's complaint to the Board of Inquiry but withdrew from the proceedings after mediation that resolved the public interest issues between McKenzie Forest Products and the Commission. However, Tilberg wanted his complaint to be heard by the Board of Inquiry. McKenzie sought to have the complaint dismissed. The company argued that since the Commission had withdrawn, the Board was without jurisdiction to proceed.

Result in Court of Appeal: The Court held that an individual could continue with a hearing of a complaint, even though the Commission was no longer taking part.

Current status: The Divisional Court decision was set aside and the matter was remitted back to the Board for further hearing. An application for leave to appeal to the Supreme Court of Canada was dismissed November 9, 2000.

OHRC v. Mr. A, et al.
Ontario Court of Appeal Decision: November 14, 2000

Complainant A was an employee of D Ltd. B was vice-president and manager of D Ltd. He was A's direct supervisor, and also A's wife's brother (i.e. A's brother-in-law). D Ltd. was owned by C, who was also a brother of A's wife.

A worked for D Ltd. for 26 years without incident. Just prior to the termination of his employment, his daughter told him and his wife that she had recently uncovered a memory in therapy that B had sexually abused her when she was a child. A's wife and daughter went to confront B (A's wife's brother) at his home. While A had driven his wife and daughter to B's house on that evening, he was not involved in the confrontation. On Monday, A went to work as usual, where B terminated A's employment.

Result at Board of Inquiry: The Board of Inquiry found as a fact that A was able to keep his personal and employment situations separate from each other. The Board then concluded that, in the absence of any other explanation, A was fired because of the actions of his wife and the accusations of his daughter, and that the facts amounted to discrimination based on marital or family status.

Result at Divisional Court: The Divisional Court upheld these factual findings but said that, even though the parties were related through marriage, this case does not amount to discrimination on the basis of family or marital status.

Result on Appeal: The Court of Appeal allowed the Commission's appeal, agreeing that the grounds "family status" and "marital status" must include the particular identity of one's parent, child or spouse.

Current status: The respondents are seeking leave to appeal to the Supreme Court of Canada. Both sides have filed materials, and the parties are now awaiting the Court's decision.

DIVISIONAL COURT

OHRC v. Shelter Corp., Divisional Court Decision: February 1, 2001

This case dealt with the legitimacy of the landlords' use of rent-to-income ratios in assessing applications, a practice widely used. Landlords require tenant applicants to disclose their income and based on this information, decide whether or not to accept the applicants as tenants.

A longer description of the case is found in the 1998-99 Annual Report, pp. 18-19, Dawn Kearney, JL and Catarina Luis vs. Bramalea et al.

Result at Board of Inquiry: The Board of Inquiry found that the landlords' use of the rent-to-income ratios to screen tenants constituted *prima facie* constructive discrimination against the complainants.

The Board found that the use of such ratios was neither reasonable nor *bona fide*. The Board also found that landlords would not experience any undue hardship if they were to stop using the rent-to-income ratio in assessing prospective tenants. The Shelter Corporation and Creccal Investments Ltd. appealed the Board's decision to the Divisional Court.

Result on Appeal: The Court upheld the findings of the Board of Inquiry that the landlords' use of income criteria was a violation of the *Code*. However, the Court amended the Order of the Board to reflect legislative changes. The Court also held that "there is no ceiling on the amount of general damages".

Current status: Both the complainants and the respondent landlords are seeking leave to appeal on different grounds. The two motions will be heard together.

BOARD OF INQUIRY HEARINGS

Metsala v. Falconbridge Ltd; Kidd Creek Division, BI-0210-99 Board of Inquiry Decision: February 15, 2001

Dawn Metsala began working as a clerk with Falconbridge Ltd. in 1972. In 1988, she was promoted to payroll clerk. In early December of 1989, Metsala

asked for a transfer because of the workplace stress and was told she would have to wait for a position to become vacant. On December 11,1989, Metsala commenced sick leave and was subsequently diagnosed with reactive depression and chronic fatigue. Metsala's long-term disability benefits were cut off on June 30, 1992.

On June 26, 1992, Metsala's doctor completed a certificate of fitness indicating that while Metsala was not fit for her regular job, she was capable of handling a half-day of non-intense office work. From June of 1992 to the end of December in 1993, five clerical positions were filled on a contract basis. The supervisor did not consider these positions appropriate for Metsala and also did not contact her or her doctor in making these determinations.

Result at Board of Inquiry: The Board found that Metsala was treated unequally vis-à-vis other employees when she was not provided with contract work or general clerical duties from June 1992 to the end of December 1993, and then she was required to compete for the position which she ultimately received. This unequal treatment constituted a *prima facie* case of direct discrimination on the basis of handicap.

Falconbridge did not try to discover the true nature of Metsala's medical condition. It did not offer her contract positions because the company held assumptions and stereotypes based on her previous illnesses. In fact, Falconbridge had no objective basis for concluding that she was incapable of fulfilling the work duties. Accordingly, the Board held that Falconbridge could not rely on the defence in the *Code*. Additionally, the company provided no evidence to the Board that supported its contention that it would suffer undue hardship if it accommodated Metsala. Accommodation to an employee requires more than merely investigating whether an employee could perform an existing job.

Current status: The decision of the Board of Inquiry was not appealed and the Commission is taking steps to ensure compliance with the Board order.

Anderson and O'Neill v. The YMCA of Barrie
Board of Inquiry Decision: December 6, 2000

The complainants, Ellen Anderson and Lucia O'Neill, complained that while women could become regular members of the Barrie YMCA, they could not buy premium memberships, which were available only to men. The men who belong to the premium membership category are entitled to use a separate facili-

ty with many amenities not available to regular members. There was no comparable facility with similar amenities available to women.

Result at Board of Inquiry: The Board of Inquiry found that the facilities that exist at the Barrie YMCA constitute an infringement of the complainants' rights to be free from discrimination on the basis of sex in the provision of services. The Board order requires that the Barrie YMCA build a women's facility, comparable in size and amenities to its men's premium membership facilities by September 1, 2001.

Current status: The Commission is currently taking steps to ensure compliance with the Board order.

Jeppesen v. Corporation of the Town of Ancaster et al.,
Board of Inquiry Decision: January 2, 2001

The complainant, Mark Jeppesen, was employed with the Ancaster Fire and Emergency Services as a part-time fire fighter in January of 1988. In 1995, Jeppesen was diagnosed with histoplasmosis, an airborne fungal disease that resulted in the loss of central vision in his left eye. In 1997, the Ancaster Fire Department twice advertised for full-time firefighter positions. One of the job requirements of the position was the ability to drive an ambulance, which requires a Class F license.

Due to his vision impairment, Jeppesen was unable to obtain the required license and asked to be accommodated by performing only fire fighting duties. The Ancaster Fire Department refused Jeppesen's request for accommodation, and denied him a job because of his inability to obtain a Class F license.

Result at Board of Inquiry: The Board held that Jeppesen had a handicap under the *Code*. The Board held further that requiring all full-time firefighters to obtain a Class F license, to be able to drive an ambulance, constituted *prima facie* discrimination because it excludes persons with visual disabilities from becoming full-time firefighters. The Board held further that Jeppesen could have been accommodated, short of undue hardship to the Fire Department, by permitting him to perform firefighting and related duties only.

Current status: The parties settled on the question of remedy prior to the Board hearing on this issue. The decision on liability will not be appealed.

Mediation and Investigation Branch

Inquiry and Intake Services

The Inquiry and Intake Service Unit is the first point of contact for members of the public who need information on filing a human rights complaint. Callers receive basic information on the Commission, how to file a complaint and other information about the human rights process.

During this fiscal year 2000 - 2001, Inquiry and Intake Services received a total of 163,765 telephone calls. Staff responded to 52,848 calls or 81% of the 65,207 callers who opted to speak to an Inquiry Service Representative. On average, calls were responded to within 3.4 minutes. Staff sent out 4,133 intake questionnaires and 2,351 completed intake packages were returned. In this fiscal year, 1,775 formal complaints were filed.

Mediation and Investigation Services

Of the 1,941 complaints closed this year, 1,219 complaints were mediated, settled, resolved by parties or withdrawn and the Commission made decisions on 722 of these complaints.

The growing use of mediation, by people on each side of a complaint, is the principal reason the Commission has significantly reduced its caseload. Specially-trained mediators offer parties the option of voluntary mediation early in the process. The mediation process is generally concluded within three to six months of filing a complaint. This year, 51% of the Commission cases were resolved as a result of mediation services, as well as more traditional settlement techniques such as conciliation.

The Commission also met its public performance measures for mediation set out in the Ministry's 2000-2001 business plan. Last year, it committed to achieve a 65% settlement rate at the mediation stage. This year, it surpassed that goal with a rate of 73.2%.

The success of the voluntary mediation program has reduced the number of complaints that proceed to the investigation stage. Over the past several years,

the inventory of cases being investigated has been steadily dropping from 1,780 at March 31, 1998 to 631 as at March 31, 2001. This has also enabled the Commission to focus its investigative resources on older cases, particularly those that have been active files for more than 12 months.

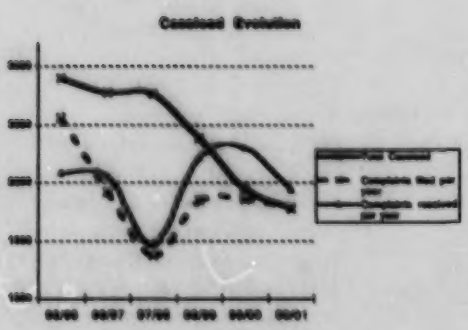
Last year, the Commission committed to resolve 80% of cases that were more than a year old by April 1, 2001. At the end of this fiscal year, on March 31, 2001, the Commission had resolved 572 of the 620 cases. This represents 92% of the target. By reducing the number of older cases in investigation, the average age of the caseload has been reduced to 10.4 months.

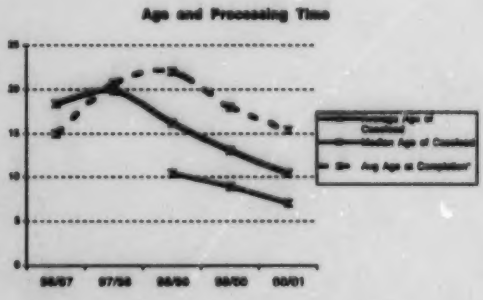
THE CASELOAD

During the 2000-2001 fiscal year, the Commission made significant strides in a number of areas including caseload management, timeliness in handling complaints and public education.

Once again this year, the Commission has resolved more cases than it opened. In 2000-2001, it opened 1,775 and resolved 1,941 cases. As at March 31, 2001, the Commission's active caseload was 1,781. A comparison with earlier figures of 2,745 on March 31, 1998, 2,386 on March 31, 1999 and 1,952 on March 31, 2000, demonstrates the consistent progress the Commission continues to make in this area.

The Commission also referred 73 complaints to the Board of Inquiry (Human Rights).





ACCOUNTABILITY FRAMEWORK

The Commission has presented its accountability framework in the last three annual reports. The framework establishes targets for the organization's performance in the coming year and reports on achievements against previously established targets.

The following is a summary of achievements against targets in the 2000-2001 fiscal year.

SERVICE AREA	2000-2001 COMMITMENTS	2000-2001 ACHIEVEMENTS (As at March 31, 2001 unless otherwise indicated)
Promotion and Awareness of Human Rights	Conduct one new public awareness campaign.	A new province-wide campaign was launched on human rights and breastfeeding, in partnership with Infant Feeding Action Coalition (INFACT) Canada and Toronto Public Health. The campaign was in several major urban centres on public transit vehicles.
	Implement Aboriginal Initiative.	The Ontario Federation of Indian Friendship Centres and Grand River Employment & Training completed Phase 1 of the *Aboriginal Human Rights Initiative*, which is designed to create and sustain an awareness of human rights in off-reserve Aboriginal communities and to enhance equality for Aboriginal persons in Ontario.
	Ensure international obligations are integrated into all new policy work.	International human rights standards integrated into new policy work on age, disability and pregnancy. Commented on Canada's reports under various international instruments.
	Launch policy initiative for CASHRA 2001	The human rights commissions of Ontario and Quebec co-launched the new policy and research group of the Canadian Association of Statutory Human Rights Agencies (CASHRA) and co-chaired the sub-committee on resolutions with respect to social and economic rights and social condition.

SERVICE AREA	2000-2001 COMMITMENTS	2000-2001 ACHIEVEMENTS (As at March 31, 2001 unless otherwise indicated)
	Enhance accessibility of publications through new series of 'one-pager' information sheets on all major areas of the *Code*	Completed and posted on the Commission's Web site on March 22, 2001.
	Achieve a satisfaction rate of 80% among participants for all public education activities.	86% satisfaction rates reported on a 5-point scale for 3 factors: quality of presenter or presentation, effectiveness of materials and usefulness of presentation.
	Launch new Web site that improves access, is easier to use and more client-focused.	New Web site launched on March 22, 2001.
POLICY	Release paper on Age Discrimination.	On May 31, 2000, the Commission released its Discussion Paper entitled *Discrimination and Age: Human Rights Issues Facing Older Persons in Ontario.*
	Conduct consultations and develop public policy document on Age Discrimination.	The Commission's Consultation Paper setting out policy directions was publicly released in September 2000 and consultations were held across the province in the Fall and Winter of 2000-2001.
	Release *Policy on Discrimination and Harassment because of Gender Identity*	Released June 21, 2000. Available on Web site and in print and alternative formats.
	Release consultation report on human rights issues in Insurance.	Consultation Report approved by Commission in June 2000.
	Revise *Guidelines for Assessing Accommodation Requirements for Persons with Disabilities.*	New *Policy and Guidelines on Disability and the Duty to Accommodate* released on March 22, 2001.
	Release report on survey of accessibility to transit vehicles.	*Discussion Paper on Accessible Transit Services in Ontario* released on February 19, 2001.

SERVICE AREA	2000-2001 COMMITMENTS	2000-2001 ACHIEVEMENTS (As at March 31, 2001 unless otherwise indicated)
	Conduct second policy dialogue	Policy discussion on "Human Rights and Human Development" held in partnership with Community Development Network on March 21, 2001. Other significant policy achievements: During the fiscal year, the Commission also released the updated *Policy on Drug and Alcohol Testing* to reflect the recent Ontario Court of Appeal decision in *Entrop v. Imperial Oil* and its *Policy on Female Genital Mutilation* to reflect amendments to child protection legislation and the *Criminal Code*. Commission staff also prepared and released a research paper entitled: *Human Rights Commissions and Economic and Social Rights* (February 2001). Policy staff also undertook corporate responsibility for training on new policy work and for initiating a survey of accessibility in the Commission (See Corporate Initiatives).
INQUIRY SERVICES	Average response time on calls handled by inquiry service representatives will be within 2 minutes.	Average response time was 3.4 minutes
INTAKE SERVICES	Draft complaints within 15-20 days.	Average time to draft a complaint was 28.6 days. Efforts to improve these times have resulted in the average time being decreased to 9.4 days in the fourth quarter of the fiscal year.
MEDIATION SERVICES	Achieve at least a 65% settlement rate in cases in which mediation has been attempted.	Settlement rate of 73% in cases in which mediation was attempted. This is comparable to last year's rate of 74%.

SERVICE AREA	2000-2001 COMMITMENTS	2000-2001 ACHIEVEMENTS (As at March 31, 2001 unless otherwise indicated)
	Resolve a minimum of 1,300 cases through mediation services.	1,246 cases were resolved through mediation services.
INVESTIGATION SERVICES	Resolve 80% of cases over 2 years of age as at April 1, 2000.	572 of the 620 cases were resolved, or 92% of the target.
	Resolve a minimum of 850 cases through investigation services.	696 cases were resolved through investigation services, or 81% of the target.
	Reduce the median age of the caseload to below 9 months.	Median age of the caseload as at March 31, 2001 was 7 months.
	Decrease the average age of the caseload to 12 months.	Average age of the caseload on March 31st, 2001 was 10.4 months.
CORPORATE INITIATIVES	Implement Quality Service Standards.	Quality Service Standards have been developed for each Branch.
	Develop training program on Public Education Techniques.	In light of the significance of the disability initiatives introduced this year, resources were reallocated to conduct a 2.5 day corporate training program on disability rights and the operational implications of the new *Policy and Guidelines on Disability and the Duty to Accommodate*.
	Initiate Accessibility Review of Commission services and employment practices for persons with disabilities.	Internal survey of accessibility in services of Commission was conducted. List of accessible services/measures will be posted on the Web. The Commission has upgraded its TTY capacity and launched a more accessible Web site.

The following are the Commission's public commitments for the 2001-2002 fiscal year.

SERVICE AREA	2001-2002 COMMITMENTS
Promotion and Awareness Of Human Rights	Conduct one new public awareness campaign. Implement Phase 2 of the Aboriginal initiative. Achieve a satisfaction rate of 80% among participants for all public education activities.
Policy	Release Consultation Report on Age Discrimination. Develop workplace guides on disability issues in plain language in consultation with employers and employees and a separate plain language guide to inform people of their rights and responsibilities. Initiate consultations on disability in the education sector. Develop consultation report on transit accessibility. Ensure international obligations are integrated into all new policy work.
Inquiry and Intake Services	Average response time on calls handled by inquiry service representatives will be within 2.5 minutes. Draft complaint: within 15-20 days.
Mediation and Investigation Services	Achieve at least a 65% settlement rate in cases in which mediation has been attempted. Once parties have agreed to mediation, the mediation will be completed within 3 to 6 months. The average time required to resolve a complaint, from filing to closing, will be reduced from 15.4 months to under 14 months.
Corporate Initiatives	Begin implementation of corporate Strategic Plan 2001-2003.

LIST OF COMMISSIONERS

KEITH C. NORTON, Q.C., B.A., LL.B.

Chief Commissioner

Keith Norton was appointed Chief Commissioner of the Ontario Human Rights Commission on July 18, 1996. He is an educator and a lawyer by training, having studied law at Queen's University in Kingston, as well as having received a diploma in education from the Ontario College of Education. He practiced criminal and family law in Kingston, Ontario, and taught at the secondary and post-secondary levels.

Mr. Norton is a former Minister of Community and Social Services and served as Parliamentary Assistant to the Treasurer of Ontario and Minister of Economics and Intergovernmental Affairs. He has also served as Minister of Health, Minister of Education and Minister of Colleges and Universities.

As Minister of the Environment between 1981 and 1983, Mr. Norton became the first Canadian cabinet minister to testify before a Committee of the United States Senate. Throughout his career, Mr. Norton has championed issues related to persons with disabilities, senior citizens and the disadvantaged. He has also been involved in a number of business ventures.

Mr. Norton is a former President of the Canadian Human Rights Tribunal.

CHERYL BLONDELL

Cheryl Blondell was appointed to the Commission in February 1997. She is an Assistant Crown Attorney in the Ministry of the Attorney General. She formerly served as Criminal Duty Counsel with the Ontario Legal Aid Plan, where she advised and represented accused persons. Ms. Blondell worked for the Commission in the summer of 1989 as part of the team that created the Systemic Investigations Unit.

The Revd Fr. WILLIAM G. CLIFF

Fr. Cliff was appointed to the Commission in February 1997. He is the Rector of St. John the Evangelist Church in Strathroy in the Diocese of Huron. He is a former member of the University of Western Ontario Senate, a Padre with the Royal Canadian Legion and a member of the Anglican Roman Relations Committee of the Diocese of Huron. A former Chaplain Intern at St. Joseph's Health Centre, London, he was trained at King's College and Huron College at the University of Western Ontario and has served congregations in London, Simcoe, Hanover and Durham, Ontario.

RICHARD MILES

Before his appointment to the Commission in July 1992, Richard Miles held senior administrative positions with the Ministry of Community and Social Services, the Federal Secretariat for Disabled Persons Office, and the Handicapped Action Group Incorporated in Thunder Bay. Mr. Miles was appointed by the Minister of Citizenship, Culture & Recreation to the task force, which conducted a procedural review of the Ontario Human Rights Commission.

MARNIE PAIKIN, CM

Marnie Paikin was appointed to the Commission in September 1996. She is a past President of the Canadian Council of Christians and Jews, and a recipient of the Province of Ontario's "Outstanding Woman Award" and of the Human Relations Award of the Canadian Council of Christians and Jews. She has been inducted into the Hamilton Gallery of Distinction and has been appointed a Member of the Order of Canada. Ms. Paikin is currently a Director of Atomic Energy of Canada Ltd. and of Westcoast Energy Inc.

PETER LI

Peter Li is the General Manager of Sing Tao Daily News, Eastern Edition. Mr. Li was appointed to the Commission in September 1997. He is a member of the Chinese Canadian Development Committee of the Hospital for Sick Children Foundation and sits on the Asian Business Committee of Metro Toronto and York Region's Junior Achievement. Mr. Li was a member of Canada Trust's Asian Advisory Council. He has also served as a Director of the Chinese Information and Community Services and was a past Vice-President of the Chinese Canadian Advertising, Media and Marketing Association. Mr. Li is a former General Manager of Hotel Victoria and Project Administrator of the Chinatown Centre.

NALIN KANUCK

Nalin Kanuck was appointed to the Commission in September 1997. He is a Management and Financial Consultant. He is also an advisor on Race Relations to the York Region Board of Education. Mr. Kanuck is a former Justice of the Peace in Sri Lanka, a position that required him, among other judicial functions, to investigate human rights violations. He was also Chairman and Managing Director of the Regional Development Board in the Ministry of Regional Development in Sri Lanka. He also functioned as a Director of the National Youth Service Council in Sri Lanka's Prime Minister's Office. Mr. Kanuck has a Bachelor of Arts Degree from the University of Ceylon and an Executive Diploma in Public Administration from the

University of Colombo, Sri Lanka. The City University of California also awarded him an Honourary Doctorate Degree in Public Administration. He is a graduate of the Canadian Institute of Certified Administrative Managers and a Fellow of the British Institute of Management, England.

MICHEL LALONDE

Michel Lalonde is Reeve of the East Hawkesbury municipal council, having served over the last 20 years as Councillor and as Deputy Reeve. He was appointed to the Commission in December 1997. In 1993, Mr. Lalonde served as Warden of the Council for the United Counties of Prescott and Russell. He was subsequently elected to the Council's executive, planning and public works committees. He received the Award of Merit for the County of Prescott for the year 1985 and also served as President of the Prescott Mutual Insurance Board and of the Hawkesbury and District General Hospital Board. A farmer by occupation, Mr. Lalonde is an active participant in the local farming community. He served from 1989 to 1996 on the board of directors of the Glengarry, Prescott and Russell Local Agricultural Employment Board and as President of the Prescott Peer Review Committee for Environmental Farm Plan from 1993 to 1997.

CLAUDETTE ROBINSON

Claudette Robinson was appointed to the Commission in March 1998. She studied at the University of Ottawa and McMaster University. Ms. Robinson i the French Coordinator at Sheridan College and a language consultant for porate clients. She has co-authored a series of French readers for elementary and secondary schools. She was the author and co-author of three national French television series for TVO educational programs one of which she hosted. She has been consultant for the Halton Board of Education, has taught at the University of Ottawa summer school and has been Principal of the Teaching French as a Second Language course for the Ministry of Education.

ABDUL HAI PATEL

Abdul Hai Patel was appointed to the Commission in April 1999. Mr. Patel received his primary education in India, secondary education in Barbados and post-secondary education at York University. He is currently employed with Ontario Hydro as a Systems Technical Specialist.

Mr. Patel is a recipient of the Canada 125 commemorative medal from the Governor General for Community Service. He is a recipient of the Volunteer Service Award from the Ministry of Citizenship, Culture and Recreation, a member of the South & West Asian consultative committee of the Toronto Police, and a coordinator of the Islamic Coordinating Council of Imams-Canada. Mr. Patel is also the Vice-Chair of the Association of Employees for Employment Equity in Ontario Hydro and serves

as a member of the Provincial Committee of Power Workers Union on Employment Equity and Diversity.

CHRISTIANE RABIER

Christiane Rabier was appointed to the Commission in April 1999. Ms. Rabier received her PhD from the University of Nice-Sophia-Antipolis; she received her Masters from the University of Montreal and studied public law at the University of Montpellier in France. She is currently Chair of the Department of Political Science and Vice-Dean of Social Sciences and Humanities at Laurentian University in Sudbury.

Ms. Rabier is active within the francophone community in Sudbury and has worked on a program for francophone women to attend post secondary studies, as well as served as a consultant with TV Ontario on Continuing Education. She also served as a volunteer with Canada's Special Olympics in 1998 and Operation Red Nose in 1999.

JUDITH-ANN MANNING

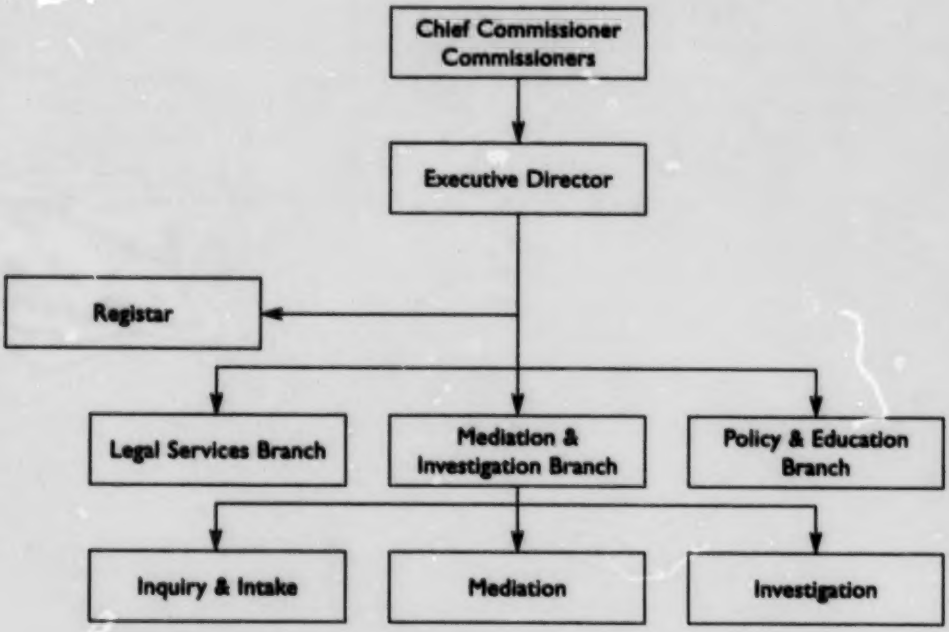
Judith Ann-Manning was appointed to the Commission in February 2000. Ms. Manning is an Accessible Services Planner/Barrier-Free Consultant. She majored in Criminology and Law at the University of Toronto. She currently is the Co-ordinator of the University of Toronto's Wheelchair Access Committee and has held the position of Chair of the North York Advisory Committee For Persons With Disabilities, co-Chair of the Board of Directors of the Centre for Equality Rights in Accommodation, and vice-Chair of the Toronto Transit Commission's Advisory Committee on Accessible Transportation. Ms. Manning also volunteers at the Sunnybrook Health Science Centre in the annual Run for Research.

MAE RADFORD

Mae Radford was appointed to the Commission in April 1999. Ms. Radford received a diploma in nursing from the Toronto Western Hospital and a Bachelor of Arts in health administration from York University. She is currently the manager of volunteer services, overseeing operations of a team of 1700 volunteers who deliver friendly visiting, palliative care volunteer visiting, transportation, and Meals on Wheels for the VON Hamilton-Wentworth.

Ms. Radford is a member of the Coalition of Community Health and Support Services, which advocates for community-based health care. She is a member of the Ontario Community Support Association and the Chair of District B. Ms. Radford is the vice-chair of the Citizen Committee for Violence Against Women for the City of Burlington.

ORGANIZATIONAL CHART



BRANCH DESCRIPTIONS

Office of the Chief Commissioner

The Office of the Chief Commissioner provides leadership and guides the Commission in carrying out its statutory functions in a way that ensures that, at both the government and community levels, human rights are protected in the province. The Chief Commissioner and Commissioners set policy direction and make decisions about complaints relating to the *Code*.

Office of the Executive Director

The Office of the Executive Director provides leadership and direction to senior management staff of the Commission in carrying out its statutory mandate; directs the development and implementation of corporate and operational plans; and leads the planning and implementation of ongoing organizational improvement initiatives within the Commission. The Registrar's Office, attached to the Office of the Executive Director, is responsible for processing Reconsideration requests, co-ordinating all functions related to Commission and Panel Meetings, and Freedom of Information and Ombudsman issues.

Mediation and Investigation Branch

The **Mediation and Investigation Branch** handles all the enforcement functions of the Ontario Human Rights Commission.

The public's first contact with the Commission is through the centralized Inquiry and Intake Unit. This office handles all inquiries and drafts complaints from across the province. The Mediation Office provides mediation services as well as processing Section 34 requests which gives the Commission discretion not to deal with a complaint, if it could have been resolved elsewhere, is filed in bad faith, is out of time or is outside the Commission's legal authority. The Investigation Office undertakes investigation and conciliation of complaints.

The Branch also develops multi-year strategies to effectively manage the Commission's caseload and procedures for the mediation and investigation of complaints. In addition, the Branch assists in carrying out the Commission's public education mandate.

Policy and Education Branch

The **Policy and Education Branch** provides leadership and direction for the promotion and advancement of human rights and supports the enforcement of the *Code*.

The Branch ensures the promotion of human rights through compliance with the *Code* and with international human rights obligations. This includes the development of public policy statements, formal guidelines and research on a broad range of human rights and social justice issues. The Branch is responsible for national and interantional liaison, issues management, media and stakeholder relations, the Web site and publications. It also conducts public consultations and focus groups and represents the Commission on intergovernmental task forces and delegations.

The Branch is responsible for the strategic planning function for public education and communications at a corporate level and for implementing a wide range of educational programs and partnership initiatives, such as public awareness campaigns, presentations, workshops and conferences. The Branch also provides communications and policy support to the Offices of the Chief Commissioner and the Executive Director.

Legal Services Branch

The **Legal Services Branch** assists the Commission in fulfilling all aspects of its mandate, including compliance, public education and litigation. Its activities include providing legal advice to senior management, Mediation and Investigation managers and officers concerning investigation and conciliation of cases, providing legal opinions requested by the Commission, and serving as legal counsel to the Commission before the Board of Inquiry and the courts (on matters of judicial review and appeals).

LIST OF PUBLICATIONS

	Publications Ontario	Web Site
Plain Language Documents		
Female Genital Mutilation: Questions and Answers (available in English/French, Arabic/Somali, Swahili/Amharic) (8/99)		✓
Guide to the Human Rights Code (5/99)	✓	✓
Guide to Mediation Services (5/97)		✓
Hiring? A Human Rights Guide (3/99)	✓	✓
Human Rights at Work (9/99)	✓	✓
Human Rights in Ontario (available in English/French; Bengali/Urdu; Hindi/Punjabi; Gujarati/Tamil) (7/00)	✓	
If You Have a Human Rights Complaint – A Complainant's Guide (5/97)		✓
If You Receive a Human Rights Complaint – A Respondent's Guide (9/99)		✓
Pregnancy – Before, During and After: Know Your Rights (5/99)	✓	✓
Protecting Religious Rights (1/00)	✓	✓
Racial Slurs and Harassment and Racial Jokes (6/96)		✓
Sexual Harassment and Other Comments or Actions About a Person's Sex (11/96)		✓
Policies and Guidelines		
Guidelines on Special Programs (11/97)		✓
Human Rights Policy in Ontario (All policies published before 1999) (12/99)	✓	
Policy and Guidelines on Disability and the Duty to Accommodate (11/00)		✓
Policy on Creed and The Accommodation of Religious Observances (10/96)		✓
Policy on Discrimination and Harassment Because of Gender Identity (3/00)		✓
Policy on Discrimination and Harassment Because of Sexual Orientation (1/00)		✓
Policy on Discrimination and Language (6/96)		✓
Policy on Discrimination Because of Pregnancy (5/99)		✓
Policy on Drug and Alcohol Testing (9/00)		✓
Policy on Employment-Related Medical Information (6/96)		✓
Policy on Female Genital Mutilation (FGM) (11/00)		✓
Policy on Height and Weight Requirements (6/96)		✓
Policy on HIV/AIDS Related Discrimination (11/96)		✓
Policy on Racial Slurs & Harassment & Racial Jokes (6/96)		✓
Policy on Requiring a Driver's Licence as a Condition of Employment (5/96)		✓
Policy on Scholarships and Awards (7/97)		✓
Policy on Sexual Harassment & Inappropriate Gender-Related Comment and Conduct (9/96)		✓
Other Publications Annual Report	✓	✓
Developing Procedures to Resolve Human Rights Complaints Within your Organization (6/96)		✓
Human Rights Code	✓	✓
Human Rights Code Card (11" x 17")	*Contact the Commission*	
Mediation Services Participant Satisfaction Report (9/99)	*Contact the Commission*	

LIST OF PUBLIC EDUCATION ACTIVITIES (2000 - 2001)

Business/Legal

Auctioneers' Association of Ontario

Canadian Bar Association of Ontario

Canadian Tire

Corporate Equal Opportunity Group (Conference)

Diversity Update 2001 (Conference)

Fasken Martineau DuMoulin LLP

Federation of Canadian Electrolysis Associations – Ontario Chapter

Human Resources Professionals Association of Ontario (HRPAO)

HRPAO – Halton Chapter

HRPAO – Kingston Chapter

HRPAO Chapter Presidents

Lancaster Publishing (Conference)

McDonald's Restaurants of Canada

North Bay & District Chamber of Commerce

Ontario Federation of Labour

PolyFab

Renters News/Auto Trader

Shibley Righton LLP

Versa Care Centre (Hamilton)

Wellsizing Conference

Community

Ajax Multicultural Festival

Association française des municipalités de l'Ontario

Canadian Lesbian & Gay Archives

Community Development Network

Co-ordinators' Association of Southwestern Ontario

Council on American-Islamic Relations

INFACT Canada

JobsMARKET for Persons with Disabilities

Mississauga Rotary Club

Ontario Association for Community Living

Parents partenaires en éducation

PRIDE 2000

Tamil Anti-Racism Committee

Toronto Employment Equity Practitioners' Association

TGStation Toronto Arts Council

United Way of Greater Toronto

Volunteer Centre of Toronto

Xpressions

Education

Association des enseignantes et des enseignants franco-ontariens

Association franco-ontarienne des conseils scolaires catholiques

Cité collégiale

City of Vaughan Youth Advisory Council

Community Health Forum – Humber College

Conseil des écoles catholiques de langue francaise du Centre-Est

Don Bosco Catholic Secondary School

George Brown College – St. James Campus

Georgian College, Business Administration Program

Kenton Adult Learning Centre

LINC-Ellesmere Toronto District School Board

Loyalist College Monsignor John Pereyma Catholic Secondary School

Ontario Institute for Studies in Education (OISE)

Ontario Business Educators Association

Peel District School Board – Custodial Services

Public Administration Program: Humber College

R.S. McLaughlin Collegiate

Seneca College – Legal & Public Administration

Sheridan College – Architectural Program

St. Matthew Catholic School (Markham)

University of Toronto – Faculty of Law

University of Ottawa – Faculty of Law

University of Toronto Law Teacher's Qualifying Course

Woburn Collegiate Institute (Toronto)

York Centre for Feminist Research

York Region District School Board – Principals' Conference

York University Faculty of Education

International

Center for Research-Action on Race Relations

Delegate from Norway – Heidi Venner

Federation of the Disabled People of Jiangsu Province

International Institute for Public Ethics

Malawi Human Rights Commission

Ugandan Human Rights Commission, Mr. Hudson Anika

Northern Ireland Human Rights Commission

Government of Israel: Rachel Benziman Government of Thailand

The Ombudsman of the Republic of Korea

Public Sector

Corporation of the Municipality of Clarington

Grey Bruce Health Services

Kingston Psychiatric Hospital

London Health Sciences Centre

Ministry of Finance

North York Community Care Access Centre

Para-Med Home Health Services

Regional Municipality of Halton

St. Joseph's Health Centre

Workplace Safety & Insurance Board

M121

IMPORTANT NOTE CONCERNING THE FOLLOWING PAGES

THE PAGES WHICH FOLLOW HAVE BEEN FILMED TWICE IN ORDER TO OBTAIN THE BEST REPRODUCTIVE QUALITY

USERS SHOULD CONSULT ALL THE PAGES REPRODUCED ON THE FICHE IN ORDER TO OBTAIN A COMPLETE READING OF THE TEXT.

REMARQUE IMPORTANTE CONCERNANT LES PAGES QUI SUIVENT

LES PAGES SUIVANTES ONT ÉTÉ REPRODUITES EN DOUBLE AFIN D'AMÉLIORER LA QUALITÉ DE REPRODUCTION

LES UTILISATEURS DOIVENT CONSULTER TOUTES LES PAGES REPRODUITES SUR LA FICHE AFIN D'OBTENIR LA LECTURE DU TEXTE INTÉGRAL

micromedia
a division of IHS Canada

20 Victoria Street
Toronto, Ontario M5C 2N8
Tel.: (416) 362-5211
Toll Free: 1-800-387-2689
Fax: (416) 362-6161
Email: info@micromedia.on.ca

Table 1: New Complaints Filed by Social Area and Grounds Cited
Total Number of Complaints Filed: 1,775

	Race & Colour	Ethnic Origin	Creed	Sex & Pregnancy	Sexual Harassment	Sexual Orientation	Age	Marital Status	Family Status	Handicap	Public Assistance	Record of Offence	Receipt of Settlement	Reprisal	Ancestry	Association	Citizenship	Place of Origin		Total Complaints Per Social Area	Percentage of all complaints
Accommodation	34	16	3	13	0	2	0	6	29	70	25			0	4	11	1	13		135	8%
Contracts				1						6										7	0
Employment	498	224	48	686	304	33	123	26	65	517	1	2	0	217	126	13	4	144		1335	75%
Services	118	62	20	41	5	13	21	9	7	133			1	3	37	11	3	52		268	15%
Vocational Associations	24	12	1	10		2	7			6				3	6	1		3		30	2%
[redacted]																					
Percent of Ground Cited	18%	8%	2%	18%	6%	1%	4%	1%	3%	20%	1%	0	0	6%	5%	1%	0	6%			
Percent of Total Complaints Filed	38%	18%	4%	38%	12%	2%	9%	2%	6%	41%	2%	0	0	13%	10%	2%	0	12%			

* Note: Because complaints can involve multiple grounds, the sum by grounds exceeds the total for all complaints filed, and the corresponding percentages of total complaints exceed 100%.

Table 2: Settlements by Ground in Cases Mediated

Age	$ 72,550.00	20	
Ancestry	$ 171,963.00	26	
Association	$ 2,400.00	2	
Breach of Settlement	$ 1,000.00	1	
Creed	$ 61,545.00	10	
Ethnic Origin	$ 346,800.50	45	
Family Status	$ 114,200.00	24	
Handicap	$ 1,474,381.89	143	
Marital Status	$ 58,450.00	10	
Place of Origin	$ 108,860.50	19	
Public Assistance	$ 6,750.00	4	
Race & Colour	$ 769,883.50	101	
Reprisal	$ 290,019.00	52	
Sex & Pregnancy	$ 825,904.59	145	
Sexual Harassment	$ 38,950.00	9	
Sexual Orientation	$ 16,600.00	6	
[redacted]			
	[redacted]	[redacted]	

* Note: Because complaints can involve multiple grounds, the total sum of monetary damages by ground exceeds the sum of monetary damages by complaints ($1,690,530.63).

Table 3: Complaints Closed by Disposition and Grounds
Total Number of Complaints Closed: 1,941

	Age	Ancestry	Association	Breach of Settlement	Citizenship	Creed	Ethnic Origin	Family Status	Handicap	Marital Status	Place of Origin	Public Assistance	Race & Colour	Record of Offence	Reprisal	Sex & Pregnancy	Sexual Harassment	Sexual Orientation	[redacted]	Total for All Complaints	Percentage of all Complaints
Dismissed	20	27	6	3	4	12	46	11	64	8	37	2	116		22	76	5	12		240	13%
Failure to provide Evidence	1	13	1		3	2	19	5	17	3	7	3	35		6	12	1	1		53	3%
Not Dealt With (Sec. 34)	34	35	3		3	9	48	20	172	16	38	1	124	2	27	71	6	3		351	18%
Referred to Board of Inquiry	14	6	9	1	2	2	4	14	26		6		18		8	28	3	1		73	4%
Resolved	20	13	2	5	2	7	36	9	112	6	27	1	74		15	92	14	7		265	14%
[redacted]																					
Withdrawn	22	25			4	7	39	9	92	5	28	3	81		21	82	16	6		227	11%
Total	162	177	25	12	19	64	285	109	771	55	198	18	654	2	170	643	103	50		1,941	100%
Percentage	5%	5%	1%	0	0	2%	8%	3%	22%	2%	6%	0	19%	0	5%	18%	3%	1%			

Note: Because complaints can involve multiple grounds, the sum by grounds exceeds the total for all complaints filed.

Table 4: Complaints Closed by Disposition and Social Area
Total Number of Complaints Closed: 1,941

	Accommodation	Contracts	Employment	Services	Vocational Association	[redacted]	Total for All Complaints	Percentage of all Complaints
Dismissed	12	4	168	57	4	[redacted]	245	13%
Failure to provide Evidence	11		40	9		[redacted]	53	3%
Not Dealt With (Section 34)	12	1	222	100	16	[redacted]	351	18%
Referred to Board of Inquiry	10		52	10	1	[redacted]	73	4%
Resolved	17		215	31	2	[redacted]	265	14%
Settled	43	1	615	66	2	[redacted]	727	37%
Withdrawn	19		183	22	3	[redacted]	227	11%
[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]
Percentage	6%	0.5%	77%	15%	1.5%	[redacted]		

Note: Because complaints can involve multiple grounds, the sum by grounds exceeds the total for all complaints closed.

Table 1: New Complaints Filed by Social Area and Grounds Cited
Total Number of Complaints Filed: 1,775

	Race & Colour	Ethnic Origin	Creed	Sex & Pregnancy	Sexual Harassment	Sexual Orientation	Age	Marital Status	Family Status	Handicap	Public Assistance	Record of Offence	Breach of Settlement	Reprisal	Ancestry	Association	Citizenship	Place of Origin	Sum of Categories	Total Complaints Per Social Area	Percentage of all complaints
Accommodation	34	16	3	13	9	2	8	6	29	70	25			8	4	11	1	13	251	135	8%
Contracts				1						6									7	7	0
Employment	498	224	48	606	204	33	123	26	65	517	1	2	8	217	126	13	4	144	2859	1335	75%
Services	118	62	20	41	5	13	21	9	7	133			1	3	37	11	3	52	536	268	15%
Vocational Associations	24	12	1	10		2	7			6				3	6	1		3	75	30	2%
Total:	674	314	72	671	217	50	159	41	101	732	26	2	9	231	173	36	8	212	3728	1775	100%
Percent of Ground Cited	18%	8%	2%	18%	6%	1%	4%	1%	3%	20%	1%	0	0	6%	5%	1%	0	6%	100%		
Percent of Total Complaints Filed	38%	18%	4%	38%	12%	2%	9%	2%	6%	41%	2%	0	0	13%	10%	2%	0	12%	*		

* Note: Because complaints can involve multiple grounds, the sum by grounds exceeds the total for all complaints filed, and the corresponding percentages of total complaints exceed 100%.

Table 2: Settlements by Ground in Cases Mediated

	Monetary Damages	Number Receiving Damages	Average
Age	$ 72,550.00	20	$ 3,627.50
Ancestry	$ 171,963.00	26	$ 6,613.96
Association	$ 2,400.00	2	$ 1,200.00
Breach of Settlement	$ 1,000.00	1	$ 1,000.00
Creed	$ 61,545.00	10	$ 6,154.50
Ethnic Origin	$ 346,800.50	45	$ 7,706.68
Family Status	$ 114,203.00	24	$ 4,758.46
Handicap	$ 1,474,381.09	143	$ 10,310.36
Marital Status	$ 58,450.00	10	$ 5,845.00
Place of Origin	$ 108,860.50	19	$ 5,729.50
Public Assistance	$ 6,750.00	4	$ 1,687.50
Race & Colour	$ 769,803.50	101	$ 7,621.82
Reprisal	$ 290,019.00	52	$ 5,577.29
Sex & Pregnancy	$ 825,904.59	145	$ 5,695.89
Sexual Harassment	$ 38,950.00	9	$ 4,327.78
Sexual Orientation	$ 16,600.00	6	$ 2,766.67
Total for all grounds*	$ 4,360,180.18	617	$ 7,066.74

* Note: Because complaints can involve multiple grounds, the total sum of monetary damages by ground exceeds the sum of monetary damages by complaints ($1,688,538.63).

Table 3: Complaints Closed by Disposition and Grounds
Total Number of Complaints Closed: 1,941

	Age	Ancestry	Association	Breach of Settlement	Citizenship	Creed	Ethnic Origin	Family Status	Handicap	Marital Status	Place of Origin	Public Assistance	Race & Colour	Record of Offence	Reprisal	Sex & Pregnancy	Sexual Harassment	Sexual Orientation	Sum of Categories	Total for All Complaints	Percentage of all Complaints
Dismissed	20	27	6	3	4	12	46	11	64	8	37	2	116		22	76	5	12	471	245	13%
Failure to provide Evidence	1	13	1		3	2	19	5	17	3	7	3	35		6	12	1	1	129	53	3%
Not Dealt With (Sec. 34)	34	35	3		3	9	48	20	172	16	38	1	124	2	27	71	6	3	612	351	18%
Referred to Board of Inquiry	14	6	9	1	2	2	4	14	26		6		18		8	28	3	1	142	73	4%
Resolved	20	13	2	5	2	7	36	9	112	6	27	1	74		15	92	14	7	442	265	14%
Settled	**51**	**58**	**4**	**3**	1	**25**	**93**	**41**	**288**	**17**	**35**	**8**	**206**		**71**	**282**	**58**	**20**	**1,281**	**727**	**37%**
Withdrawn	22	25			4	7	39	9	92	5	28	3	81		21	82	16	6	440	227	11%
Total:	162	177	25	12	19	64	285	109	771	55	198	18	654	2	170	643	103	50	3,517	1,941	100%
Percentage	5%	5%	1%	0	0	2%	8%	3%	22%	2%	6%	0	19%	0	5%	18%	3%	1%	100%		

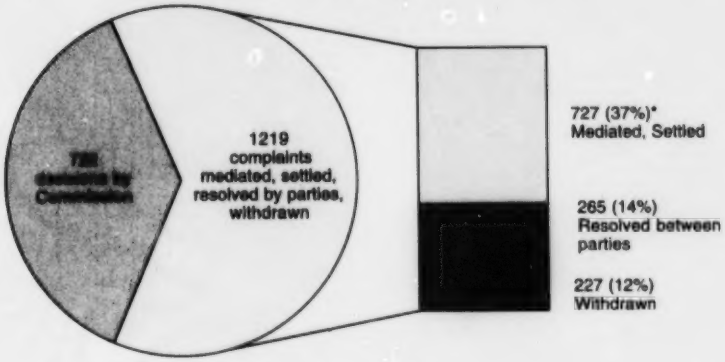
Note: Because complaints can involve multiple grounds, the sum by grounds exceeds the total for all complaints filed.

Table 4: Complaints Closed by Disposition and Social Area
Total Number of Complaints Closed: 1,941

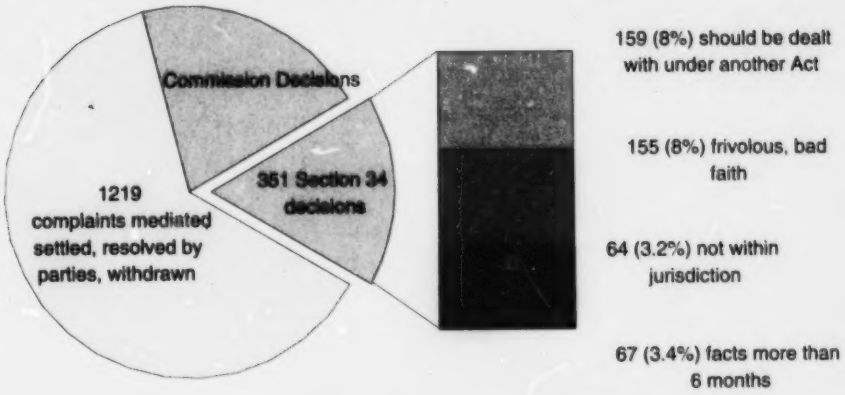
	Accommodation	Contracts	Employment	Services	Vocational Association	Sum of Categories	Total for All Complaints	Percentage of all Complaints
Dismissed	12	4	168	57	4	245	245	13%
Failure to provide Evidence	11		40	9		60	53	3%
Not Dealt With (Section 34)	12	1	222	100	16	351	351	18%
Referred to Board of Inquiry	10		52	10	1	73	73	4%
Resolved	17		215	31	2	265	265	14%
Settled	43	1	615	66	2	727	727	37%
Withdrawn	19		183	22	3	227	227	11%
Total	**124**	**6**	**1,495**	**295**	**28**	**1,948**	**1,941**	**100%**
Percentage	6%	0.5%	77%	15%	1.5%	100%		

Note: Because complaints can involve multiple grounds, the sum by grounds exceeds the total for all complaints closed.

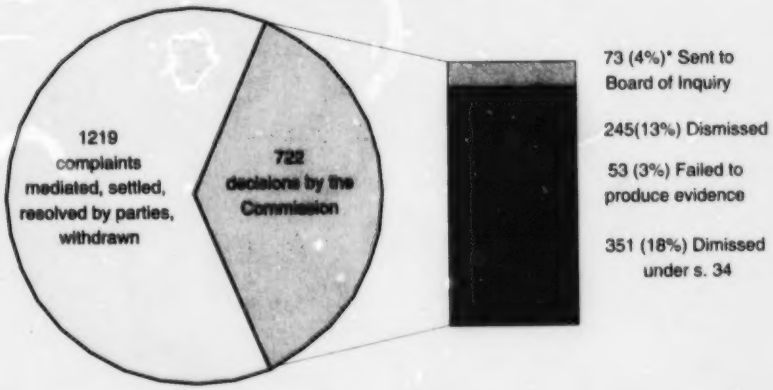
Resolved Cases: Details on Settlements



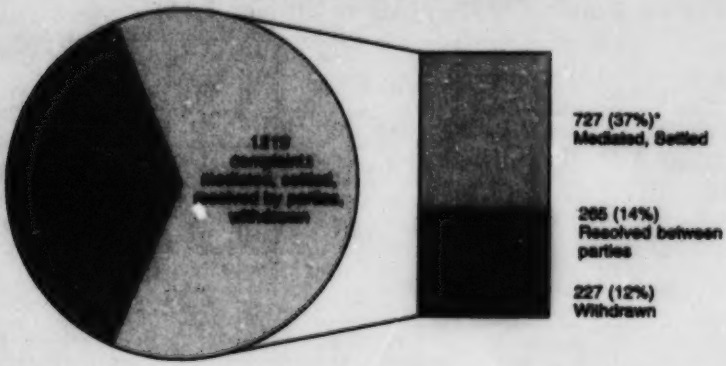
Breakdown of Commission Decisions: Section 34



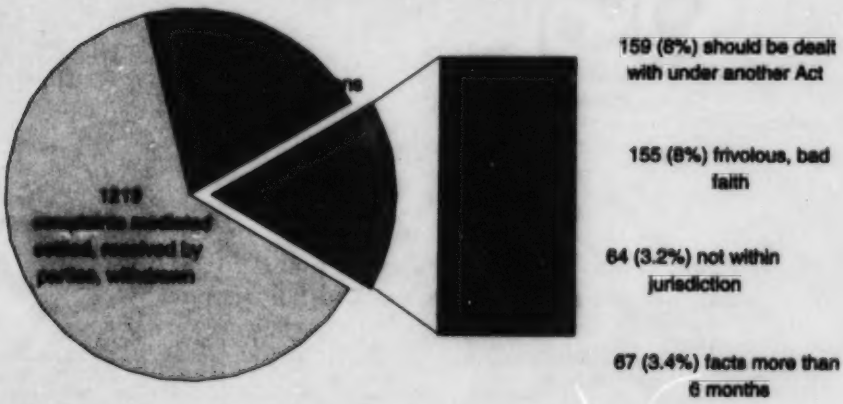
Breakdown of Commission Decisions



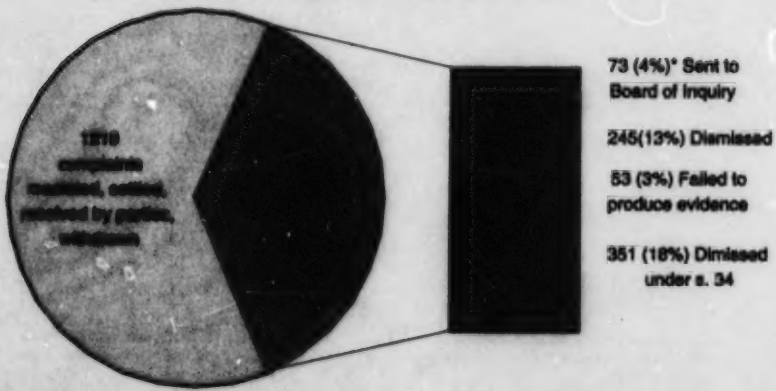
Resolved Cases: Details on Settlements



Breakdown of Commission Decisions: Section 34



Breakdown of Commission Decisions



BOARD OF INQUIRY DECISIONS AND SETTLEMENTS

Decisions

Age

Vander Schaaf v. M & R Property Management Ltd. et al.

Ethnic Origin

Jeppesen v. Corp. of the Town of Ancaster Fire & Emergency Services et al.

Handicap

Brock v. Tarrant Film Factory Ltd. et al.

Hodge v. District of Halton and Mississauga Ambulance Service

Shepherd v. Deluxe Toronto Ltd., Film House et al.

Moffatt v. Kinark Child & Family Services et al.

Jeppesen v. Corp. of the Town of Ancaster Fire & Emergency Services et al.

Marital Status

Vander Schaaf v. M & R Property Management Ltd. et al.

Place of Origin

Duong v. Langstaff Auto Repairs et al.

Sex

Curling v. The Torimiro Corp. et al.

Vander Schaaf v. M & R Property Management Ltd. et al.

Anderson & O'Neill v. The YMCA of Barrie

Sexual Harassment

Curling v. The Torimiro Corp. et al.

Sexual Orientation

Moffatt v. Kinark Child & Family Services et al.

Sexual Solicitation

Curling v. The Torimiro Corp. et al.

Settlements

Age

Martinez v. Amodeo Produce et al.

Ancestry

Chan v. Ontario Power Generation Inc. et al.

Martinez v. Amodeo Produce et al.

Colour

Chan v. Ontario Power Generation Inc. et al.

Creed

Martinez v. Amodeo Produce et al.

Ethnic Origin

Chan v. Ontario Power Generation Inc. et al.

Omotayo v. Walsh & Associates Advertising Inc. et al.

Family Status

Chartrand v. Dryden Native Friendship Centre et al.

Handicap

Tuck v. Baker

Duval v. Spectrum Leather Finishing Ltd. et al.

Farah v. Alladin Juice Bar & Restaurant et al.

Lacz v. Crangle's Garage Ltd. et al.

McCormack v. Upak Disposals (1989) Ltd. et al.

Wicks v. Vuteq Industries et al.

Dooley v. Economo Inc. et al.

Race

Chan v. Ontario Power Generation Inc. et al.

Omotayo v. Walsh & Associates Advertising Inc. et al.

Reprisal

Habkirk v. Filet of Sole Sea Grill Ltd. et al.

Sex

Beaudoin v. K.L. Sports Locker et al.

Chan v. Ontario Power Generation Inc. et al.

Larrow v. Ashley's Optical, cob Bargain Optical et al.

Spinks v. The Travel Counter et al.

Goutziouslis v. National Security Technologies Inc. et al.

Gross v. Mipps Systems Solutions Inc. et al.

Kiczula v. Photo Menue Signs Inc. et al.

Sexual Harassment

Beaudoin v. K.L. Sports Locker et al.

Larrow v. Ashley's Optical cob Bargain Optical et al.

Spinks v. The Travel Counter et al.

Gross v. Mipps Systems Solutions Inc. et al.

Kiczula v. Photo Menu Signs Ltd. et al.

Sexual Orientation

Habkirk v. Filet of Sole Sea Grill Ltd. et al.

Sexual Solicitation

Gross v. Mipps Systems Solutions Inc. et al

Goutziouslis v. National Security Technologies Inc. et al.

Kiczula v. Photo Menu Signs Ltd. et al.

Divisional Court (Judicial Review)

Age

Brown & Dargewitcz v. Ministry of Health

Creed

Speaker of the Legislative Assembly of Ontario v. OHRC

Handicap

OHRC v. Dofasco Inc., Jeffrey et al.

Borland v. OHRC, Oxford County Board of Education.

Race

Odia v. OHRC

Payne v. OHRC, Otsuka Pharmaceutical Co. Ltd. et al.

Pieters v. OHRC et al.

Liao v. OHRC, University of Toronto et al.

Divisional Court (Appeal)

Age, Sex

OHRC, Kearney, J.L., Luis v. The Shelter Corp. et al.

Sexual Harassment, Handicap, Family Status

OHRC v. The Legislative Assembly et al.

Sexual Harassment

Thomas v. OHRC, Midas Canada Inc.

Court of Appeal

Handicap

Imperial Oil Ltd. v. OHRC, Entrop et al.

McKenzie Forest Products Inc. v. OHRC, Tilberg et al.

Family Status, Marital Status

OHRC v. Mr. A and Mr. B, Mr. C & D. Ltd.

Race

Payne v. OHRC

Sexual Harassment

Thomas v. OHRC, Midas Canada Inc.

Leave to Appeal to CA dismissed:

Race

Lee v. OHRC, Toronto Hydro

Supreme Court of Canada

Sexual Harassment

BCHRC et al. v. Blencoe, OHRC et al.

Leave to Appeal to SCC dismissed:

Creed

Jazairi v. OHRC, York University et al.

Handicap

McKenzie Forest Products Inc. v. Tilberg, OHRC et al.

Race

Liao v. OHRC, University of Toronto et al.

Payne v. OHRC, Otsuka Pharmaceutical Co. Ltd. et al.

Robertson v. OHRC, Maple Leaf Foods Inc.

ONTARIO HUMAN RIGHTS COMMISSION 2000-2001 ACTUAL YEAR-END FINANCIAL POSITION ($'000)

	2000-01 Printed Estimates	Year-End Budget Adjustments	Revised Budget Mar. 31, 2001	Actual Expenditure Mar. 31, 2001	$	2000-2001 Year-End Variance % of Revised Budget (11,680.3)
SALARIES & WAGES	7,640.9	330.4	7,970.3	6,749.5	1,220.8	10.4
EMPLOYEE BENEFITS	1,488.1	164.0	1,592.1	1,437.1	155.0	1.3
OTHER DIRECT OPERATING EXPENSES (ODOE)	2,887.9		2,887.9	3,397.0	(1,309.1)	(11.2)
	11,165.9	494.4	11,660.3	11,574.6	73.7	0.6

Note: The OHRC 2000-01 budget, with Management Board approval, increased by $494.4 at year-end (to fund Labour Adjustment Costs $249.7 and salary awards $234.7).

T ANNUEL

2001

Commission ontarienne des droits de la personne

Ontario Human Rights Commission

RAPPORT ANNUEL

2000–2001

Commission ontarienne des droits de la personne
8e étage, 180 rue Dundas Ouest
Toronto, Ontario, M7A 2R9

Pour de plus amples renseignements, appelez en confiance :

Tél : 1-800-387-9080

ATS : 416-314-6526 ou 1-800-308-5561

Site Web: www.ohrc.on.ca

TABLE DES MATIÈRES

Message du commissaire en chef 6

Direction des politiques et de l'éducation 8
Élaboration des politiques 8
Discrimination fondée sur l'âge 9
Handicap 10
Politique concernant les tests de dépistage de l'alcool et d'autres drogues 10
Politique et directives concernant le handicap et l'obligation d'accommodement 11
Document de travail sur les services accessibles de transport en commun en Ontario 12
Sensibilisation des Autochtones aux droits de la personne 13
Identité sexuelle 14
Politique sur la mutilation génitale féminine 15
Éducation du public 15
Initiatives nationales et internationales 18

Initiatives corporatives 19

Direction des services juridiques 20
Appels 20
Cour divisionnaire 23
Audiences de la commission d'enquête 24

Direction de la médiation et des enquêtes 28
Services de renseignements et d'accueil 28
Services de médiation et d'enquête 28
Inventaire des dossiers en cours de traitement 29

Cadre de responsabilisation 30

Annexes 36
Liste des commissaires 36
Organigramme de la Commission 40
Structure de la Commission 41
Liste des publications 43
Liste des activités d'éducation du public (2000 - 2001) 44
Les statistiques 46
Décisions et règlements de la commission d'enquête 49
L'état financier 52

Ontario Human Rights Commission
Chief Commissioner
180 Dundas Street West
Toronto ON M7A 2R9
Tel (416) 314-4541

Commission ontarienne des droits de la personne
Commissaire en chef
180 rue Dundas ouest
Toronto ON M7A 2R9
Tél (416) 314-4541

Ontario

Juin 2001

L'honorable Cam Jackson
Ministre des Affaires civiques
6e étage, 400, avenue University
Toronto (Ontario) M7A 2R9

Monsieur le Ministre,

Conformément au paragraphe 31(1) du *Code des droits de la personne* de l'Ontario, j'ai le plaisir de vous remettre le rapport annuel de la Commission ontarienne des droits de la personne pour l'exercice 2000-2001, en vue de son dépôt à l'Assemblée législative de l'Ontario.

Ce rapport présente les activités de la Commission pour l'exercice se terminant au 31 mars 2001.

Veuillez agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de mes meilleurs sentiments.

Le commissaire en chef,

Keith C. Norton, c.r., B.A., LL.B

J'ai le plaisir de rendre compte des activités de la Commission ontarienne des droits de la personne durant l'exercice 2000-2001.

Durant l'exercice écoulé, et pour la cinquième année consécutive, la Commission a fermé plus de dossiers (1 941) qu'elle n'en a ouverts (1 775). Grâce à une efficacité accrue de la gestion des cas, et notamment à la multiplication des médiations volontaires, l'âge moyen des dossiers en cours de traitement est désormais de 10,4 mois, tandis que leur âge médian n'est plus que de 7 mois.

La réduction de la charge de cas de la Commission a libéré son personnel et lui a permis de se consacrer davantage et avec plus d'enthousiasme à une série de nouveaux programmes et d'initiatives en matière de politiques. En 2000-2001, parallèlement à la publication de sa nouvelle *Politique concernant la discrimination liée à la grossesse*, la Commission a lancé une vaste campagne d'éducation du public. Les affiches associées à cette campagne soulignaient le droit des femmes, ou plus exactement des bébés, à l'allaitement sur un lieu de travail ou dans tout autre lieu public.

La Commission a publié un nouveau document intitulé *Politique et directives concernant le handicap et l'obligation d'accommodement*, qui remplace une série de lignes directrices remontant à 1989. Ce nouveau document reflète une réflexion approfondie sur le sujet par des universitaires, des tribunaux et des arbitres de tout le pays. La Commission a également publié :

- une mise à jour de sa *Politique concernant les tests de dépistage de l'alcool et d'autres drogues*,
- une mise à jour de sa *Politique sur la mutilation génitale féminine*,
- sa *Politique sur la discrimination et le harcèlement en raison de l'identité sexuelle*, qui en appelle à la société tout entière de reconnaître les droits des personnes transgenres.

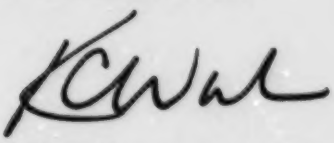
La Commission a suscité beaucoup d'attention parmi les médias et le public en général avec son document de travail intitulé [la] *Discrimination et l'âge : problèmes relatifs aux droits de la personne vécus par les personnes âgées en Ontario*. D'ici 2021, plus de trois millions d'Ontariennes et d'Ontariens auront plus de 65 ans. Le sentiment dominant est hélas que la discrimination fondée sur l'âge est une moindre forme de discrimination qui ne pose pas vraiment de

gros problèmes. La Commission ne partage pas ce sentiment et, compte tenu des témoignages qu'elle a recueillis lors de consultations publiques organisées l'automne dernier, c'est là un sujet qui éclairera dorénavant l'élaboration de ses politiques.

La Commission a par ailleurs forgé de nouveaux liens et renforcé ses partenariats existants, tant au sein du secteur privé que du secteur des organismes sans but lucratif, en vue de la production d'importantes ressources éducatives, y compris un nouveau recueil de ses politiques et une vidéo sur le racisme. Nous sommes également fiers de notre nouvelle collaboration avec les communautés autochtones de l'Ontario visant à davantage sensibiliser leurs membres aux dispositions du *Code des droits de la personne* de l'Ontario et au rôle de la Commission.

Pour terminer, je tiens à exprimer ma profonde gratitude au personnel de la Commission, dont le dévouement et le dur labeur sont à la clef de toutes nos réalisations de ces dernières années.

Le commissaire en chef,



Keith C. Norton, c.r., B.A., LL.B.

À PROPOS DE LA COMMISSION

La Commission ontarienne des droits de la personne (la « Commission ») est un organisme indépendant du gouvernement et elle rend compte de ses activités à l'Assemblée législative, par l'intermédiaire du ministre des Affaires civiques. Ses principales fonctions, énoncées dans le Code des droits de la personne (le « Code »), comprennent l'enquête sur les plaintes pour atteinte aux droits de la personne et le règlement de ces plaintes. Selon le Code, la Commission doit en outre promouvoir les droits de la personne et sensibiliser le public à ces droits.

DIRECTION DES POLITIQUES ET DE L'ÉDUCATION

SENSIBILISATION AUX DROITS DE LA PERSONNE ET PROMOTION DE CES DROITS

ÉLABORATION DES POLITIQUES

Fidèle à son mandat, qui est de promouvoir une meilleure compréhension des droits de la personne et de favoriser la recherche visant à éliminer les pratiques discriminatoires, la Commission a entrepris en 2000-2001 un certain nombre d'initiatives axées sur l'élaboration de politiques.

Ainsi, la Commission a organisé des réunions publiques et diffusé, aux médias comme au grand public, des documents de travail sur des problèmes qui se font jour en matière de droits de la personne, elle a publié de nouvelles politiques et en a réédité d'autres, en plus de lancer une importante campagne d'éducation du public.

Les politiques et les lignes directrices de la Commission sont des énoncés officiels qui expliquent la façon dont celle-ci interprète différentes dispositions du *Code*. Leur but est d'aider le personnel de la Commission, les autres intervenantes et intervenants dans la défense des droits de la personne et le public en général à comprendre le sens des dispositions du *Code* et la façon dont elles sont appliquées.

Les paragraphes ci-après résument les faits saillants du dernier exercice.

Discrimination fondée sur l'âge

La Commission a entrepris des travaux d'envergure dans le domaine de la discrimination fondée sur l'âge. Comme on peut le lire dans le message du commissaire en chef, il semblerait que dans notre société, la discrimination fondée sur l'âge soit généralement perçue comme une forme de discrimination moins répréhensible que d'autres, par exemple la discrimination fondée sur le sexe ou la race. Face au vieillissement de notre population, cette perception ne saurait tenir, car tant qu'elle existera, la discrimination fondée sur l'âge touchera de plus en plus de gens. En juillet 2000, la Commission a publié un document de travail intitulé [la] *Discrimination et l'âge : problèmes relatifs aux droits de la personne vécus par les personnes âgées en Ontario.*

Ce document de travail aborde les tendances et les principaux problèmes relatifs aux droits des personnes âgées, puis recommande différents moyens de promouvoir ces droits. À l'heure actuelle, l'âge est le motif illicite de discrimination cité dans neuf pour cent des plaintes déposées auprès de la Commission, dont la plupart portent sur la discrimination dans le domaine de l'emploi. Le document de travail évoque entre autres la question de la retraite obligatoire et avance l'idée de protéger le droit à l'égalité en matière d'emploi des personnes désireuses et capables de travailler au-delà de l'âge de 65 ans. La publication de ce document de travail correspond à un engagement pris par la Commission en 1999 de faire des recherches sur la discrimination envers les personnes âgées et d'entamer l'élaboration d'une politique à cet égard.

Le document de travail a été si bien accueilli que la Commission a décidé de lancer des consultations provinciales sur les atteintes aux droits de la personne dont sont victimes les Ontariennes et les Ontariens d'un certain âge.

Dans le but d'orienter ces consultations, la Commission a au préalable publié un document intitulé *Le visage changeant de l'Ontario : la discrimination et notre population vieillissante*. Ce document présentait une série de questions à propos desquelles la Commission cherchait à sonder l'opinion publique, telles que l'accès aux soins de santé, aux services sociaux ou au logement, ou encore la protection des droits des travailleuses et travailleurs âgés, et sollicitait des observations écrites des personnes et organismes intéressés. Les séances de consultation proprement dites ont eu lieu à la fin de l'automne à London, Toronto, Ottawa et Sudbury. Elles ont attiré une vaste assistance et permis à la Commission de recueillir de nombreux témoignages sur les difficultés qui confrontent nos aînés dans la vie de tous les jours.

Les activités de la Commission touchant les droits des personnes âgées ont suscité beaucoup d'intérêt auprès des médias et du grand public.

Handicap

En 2000-2001, la Commission a mené de pair plusieurs initiatives portant sur les droits des personnes handicapées. Quarante-huit pour cent des plaintes déposées auprès de la Commission émanent de personnes ayant un handicap. Les études montrent que les personnes handicapées se heurtent toujours et encore à des pratiques discriminatoires très répandues, voire endémiques, qui touchent tous les aspects de leur vie privée.

Durant l'exercice écoulé, la Commission a publié trois documents de base à l'appui de ses efforts pour éliminer la discrimination fondée sur l'existence d'un handicap.

Politique concernant les tests de dépistage de l'alcool et d'autres drogues

En 2000-2001, la Commission a mis à jour sa *Politique concernant les tests de dépistage de l'alcool et d'autres drogues*, à la lumière de la décision rendue par la Cour d'appel de l'Ontario dans l'affaire *Entrop v. Imperial Oil Ltd.* Cette cause en appel portait sur une atteinte aux droits de la personne de par l'instauration par un employeur, Imperial Oil Ltd., d'une politique de dépistage aléatoire de la consommation d'alcool ou d'autres drogues par ses employés. Cette politique exigeait des personnes occupant des postes critiques pour la sécurité de dévoiler tout abus d'alcool ou de drogues présent ou passé.

La nouvelle politique de la Commission reflète les conclusions du tribunal sur plusieurs points, notamment en ce qui a trait à la confirmation que la dépendance vis-à-vis de l'alcool ou d'autres drogues constitue un handicap au sens du *Code*. Elle énonce par ailleurs de nouvelles lignes directrices relatives aux tests de dépistage de l'alcool ou d'autres drogues, portant sur les tests administrés avant l'embauchage, les tests aléatoires après embauche, le recours à un éthylomètre, l'exigence de divulgation d'abus d'alcool ou d'autres drogues dans le passé, de même que la réaffectation ou le congédiement automatiques de personnes ayant un problème de dépendance vis-à-vis d'une substance psychoactive.

Politique et directives concernant le handicap et l'obligation d'accommodement

Nombreux sont les organismes qui ne saisissent pas l'étendue de leurs obligations aux termes du *Code*, en particulier en leur qualité d'employeurs. En mars 2000, la Commission a publié un nouveau document intitulé *Politique et directives concernant le handicap et l'obligation d'accommodement*, qui remplace une série de lignes directrices remontant à 1989. Au moment d'annoncer la sortie de ce document, le commissaire en chef a souligné qu'il incombe à toutes les parties concernées, autrement dit aux employeurs et autres personnes morales comme aux particuliers, d'unir leurs efforts et de faire le nécessaire pour tenir compte des besoins des personnes handicapées.

La politique et les directives révisées établissent un cadre d'action pour la clarification et la promotion des droits des personnes ayant un handicap, de sorte que celles-ci puissent pleinement participer à toutes les activités dans la collectivité comme au travail. L'élaboration de ce nouveau document a suivi des consultations avec plus de 150 intervenantes et intervenants, y compris des personnes handicapées, des groupes de défense de leurs droits, des employeurs, des fournisseurs de services et des associations diverses. Sa version finale est le fruit d'une analyse minutieuse des nombreux mémoires et témoignages recueillis lors de ces consultations en regard des normes établies par la Commission.

Les principaux éléments de la politique et des directives révisées sont les suivants :

- l'emphase sur la dignité individuelle et la pleine intégration et participation de toute personne à la vie de la société;
- l'obligation de concevoir des programmes et des installations qui tiennent compte des personnes handicapées;
- la reconnaissance spécifique des droits des personnes qui ont des handicaps non apparents, y compris un handicap mental;
- des conseils à l'intention des employeurs et des syndicats, en particulier à l'égard des situations de retour au travail et de l'accès aux emplois de remplacement;
- des attentes élevées en ce qui a trait au respect des exigences du *Code des droits de la personne* en matière d'obligation d'adaptation et autrement.

Au cours de l'exercice à venir, la Commission consultera le public en vue de l'élaboration de guides en langage simple à l'intention des employeurs et des employés portant sur les droits des personnes handicapées dans le domaine de

l'emploi. Elle lancera aussi des consultations sur les droits des personnes handicapées dans le secteur de l'éducation.

Document de travail sur les services accessibles de transport en commun en Ontario

La Commission a publié un document de travail intitulé *Document de travail sur les services accessibles de transport en commun en Ontario*. Ce document analyse l'accessibilité des services ontariens de transport en commun et les obligations des fournisseurs de ces services en ce qui a trait aux droits de la personne. L'égalité des droits en matière d'accès aux services de transport en commun est en effet de la plus haute importance. L'impossibilité pour les personnes handicapées, les personnes âgées et les familles ayant de jeunes enfants d'accéder à leur réseau local de transport public les prive essentiellement du droit de participer à la vie de leur collectivité.

Ce document de travail fait suite à une enquête que la Commission avait menée en juillet 1999 sur l'accessibilité des services ontariens de transport en commun. Cette enquête avait fait ressortir plusieurs lacunes au niveau de l'accessibilité des réseaux de transport public ordinaires, de même que d'importantes variations quant aux services de transport adaptés disponibles dans la province. Dans la région de Toronto, par exemple, de tronçons entiers du réseau local de transport public sont complètement inaccessibles, y compris les tramways du système de transport en commun de Toronto (TTC), la plupart des autobus de la Régie des transports en commun de la région de Toronto (le réseau GO) et la plupart des stations de métro. La situation actuelle souligne bien les progrès qu'il reste à accomplir dans ce domaine.

Tout au long du printemps 2001, la Commission a continué à solliciter des observations écrites de particuliers et d'organismes s'intéressant aux points soulevés dans son document de travail. L'analyse de ces observations fera partie des activités de la Commission au cours du prochain exercice.

Compte tenu de sa nouvelle approche des droits des personnes handicapées, la Commission a, durant l'exercice écoulé, saisi la commission d'enquête de six plaintes portant sur l'inaccessibilité des services de transport en commun disponibles à Hamilton, en Ontario. Ces six plaintes émanent de deux personnes qui, à cause de leur mobilité limitée, ne peuvent pas utiliser les réseaux de transport public ordinaires. Or, il s'avère que ces personnes ne peuvent pas non plus profiter des services de transport adaptés de leur ville,

pourtant conçus et exploités pour les personnes handicapées, à cause de la fluctuation de leurs horaires et de leurs critères d'admissibilité restrictifs.

Sensibilisation des Autochtones aux droits de la personne

En 2000-2001, la Commission a entrepris une initiative primordiale touchant les Autochtones de la province. Jusqu'à présent, rares sont les personnes autochtones qui ont déposé une plainte pour atteinte aux droits de la personne. Cela tient sans doute au fait que les communautés autochtones ne sont guère familières avec le processus de dépôt et de traitement de ce type de plaintes, ni avec les services de la Commission en général ou sa capacité d'intervenir pour leur compte. Parmi les Autochtones qui sont au courant des mécanismes provinciaux de défense des droits de la personne, bon nombre les considèrent peu adaptés à leurs besoins spécifiques.

Cette initiative a pour but de faire connaître les dispositions du *Code* aux personnes autochtones et de les y sensibiliser davantage, de mettre en place des mécanismes culturellement et autrement adaptés à leurs besoins, de sorte à leur faciliter le recours aux services de la Commission, et enfin d'établir une présence permanente au sein de leurs communautés et de leurs organisations.

Deux organisations autochtones, *Grand River Employment and Training* et *Ontario Federation of Indian Friendship Centres,* participent à l'élaboration et à la mise en œuvre de cette initiative.

Première phase de l'initiative

La première phase de l'initiative a pris la forme de consultations avec 37 organisations autochtones de la province, qui pour beaucoup n'avaient qu'une idée très vague du rôle et des activités de la Commission, voire aucune. Plus de 80 pour 100 de ces organisations ont évoqué le fait que les personnes autochtones vivant hors réserve auxquelles elles ont affaire sont l'objet de pratiques discriminatoires en matière de logement. Plusieurs d'entre elles ont aussi parlé du traitement inégalitaire que subissent les personnes autochtones en matière de services policiers, de services de santé, de services sociaux et de services juridiques. Le taux élevé de discrimination en matière de logement envers les personnes autochtones est frappant par rapport à ce que vit le reste de la population ontarienne.

Les trois quarts des plaintes déposées auprès de la Commission ont rapport à l'emploi. Or, il est clair que pour les personnes autochtones, ce n'est pas là que la discrimination les touche le plus sévèrement. Cette différence souligne bien l'importance de l'initiative entreprise par la Commission afin de pouvoir mieux répondre aux besoins particuliers des Ontariennes et des Ontariens autochtones en matière de protection des droits de la personne.

Le racisme, la méfiance générale des institutions non-autochtones à leur égard et le faible taux d'alphabétisme des membres de leurs communautés sont, selon les organisations autochtones consultées, les principaux obstacles à l'utilisation des services de la Commission par les personnes autochtones. S'ajoute à cela le fait que les programmes existants de la Commission ne sont pas bien connus des personnes autochtones et qu'il ne leur est pas facile d'y accéder. Le compte rendu de la première phase de l'initiative s'accompagne d'une série de recommandations quant aux mesures que la Commission peut prendre pour accroître sa présence au sein des communautés autochtones.

Deuxième phase de l'initiative

Au cours du prochain exercice, la Commission exécutera la seconde phase de cette initiative, qui inclura des ateliers de formation, des programmes d'éducation du public et un programme pilote de sensibilisation à l'échelle communautaire.

Identité sexuelle

Après avoir publié, en octobre 1999, un document de travail sur l'identité sexuelle, la Commission a mis au point, durant l'exercice écoulé, sa politique officielle concernant les droits des personnes transgenres, autrement dit des personnes qui ne s'identifient pas à leur sexe biologique ou qui rejettent tout ou une partie de l'identité sexuelle qui leur a été attribuée à la naissance.

La *Politique sur la discrimination et le harcèlement en raison de l'identité sexuelle* fait ressortir les principaux obstacles et problèmes touchant les personnes transgenres dans notre société. Elle confirme par ailleurs que le *Code* garantit aux personnes transgenres l'égalité des droits, sans discrimination fondée sur le sexe. Cette politique, basée sur des travaux de recherche, des consultations publiques et des entrevues, vise à éliminer les idées préconçues et les mythes à l'origine des pratiques discriminatoires et du harcèlement dont les personnes transgenres sont victimes.

Politique sur la mutilation génitale féminine

La mutilation génitale féminine est dénoncée à l'échelle internationale comme atteinte aux droits de la personne, mais aussi comme forme de violence contre les femmes et les jeunes filles et comme pratique présentant des risques certains pour la santé des personnes qui la subissent. En 2000-2001, la Commission a révisé sa *Politique sur la mutilation génitale féminine* à la lumière de modifications récentes apportées à la *Loi sur les services à l'enfance et à la famille.* La politique révisée souligne, d'une part, que la loi oblige désormais certaines personnes à rapporter aux autorités tout soupçon qu'elles pourraient avoir qu'un enfant subit ou risque de subir des mauvais traitements et, d'autre part, que suite à des modifications apportées au *Code criminel,* les personnes qui effectuent une mutilation génitale féminine s'exposent à une inculpation pour voies de fait graves.

ÉDUCATION DU PUBLIC

La Commission s'est dotée d'une stratégie triennale portant sur les activités qu'elle compte entreprendre en matière d'éducation du public durant la période de 2000 à 2003. Cette stratégie, qui vise à renforcer la visibilité et l'efficacité des activités d'éducation du public de la Commission, appuie son mandat aux termes du *Code,* qui est de promouvoir la compréhension, l'acceptation et le respect des droits de la personne. La Commission a sollicité l'avis de ses partenaires au sein de la collectivité, et notamment les intervenantes et intervenants dans la défense des droits de la personne, avant d'arrêter cette nouvelle stratégie.

L'emploi de campagnes à thèmes comme moyen d'éducation du public est un élément clé de cette stratégie, qui souligne la nécessité d'adopter un plan efficace de renforcement des relations entre la Commission et ses divers groupes d'intervenants, et par laquelle la Commission s'engage d'ailleurs à forger et à renforcer ses partenariats tant dans le secteur des organismes sans but lucratif que dans les secteurs public et privé.

En mars 2001, la Commission a dévoilé son nouveau site Web, à l'adresse *www.ohrc.on.ca.* Ce site, plus accessible et plus facile à consulter qu'auparavant, permet de se renseigner sur le processus de dépôt et de traitement d'une plainte, l'objet et l'issue de certaines plaintes ou encore les politiques et les publications de la Commission.

Exposés et autres événements

L'exercice écoulé a marqué la sixième année de suite que les événements que la Commission a organisé ou auxquels elle a participé ont attiré une assistance record.

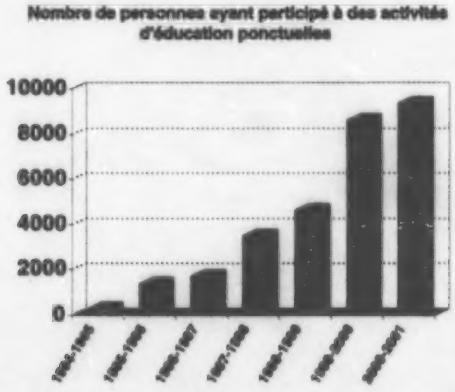
En 2000-2001, le personnel de la Commission a participé à 103 événements d'éducation du public qui ont touché plus de 9 300 personnes.

Toujours soucieuse d'offrir les meilleurs services possibles, la Commission a décidé d'évaluer la qualité de ses séances d'éducation du public. Ainsi, elle demande dorénavant aux personnes ayant participé à ces séances de coter, de un à cinq, sur un formulaire d'évaluation type, la compétence des animatrices ou animateurs, la qualité de la documentation employée ou distribuée et l'utilité de l'information présentée. Quatre-vingt pour cent des personnes ayant rempli un tel formulaire jusqu'à date ont attribué une cote générale de quatre ou de cinq aux exposés du personnel de la Commission. La collecte continue de cette information en retour permettra à la Commission d'améliorer la qualité de ses exposés.

En 2000-2001, le commissaire en chef a été invité comme conférencier d'honneur par l'Association pour l'intégration communautaire de l'Ontario, lors de son assemblée générale annuelle, par la maison d'édition Lancaster House Publishing et par les organisateurs de la conférence *Diversity Update 2001*. Il a aussi maintes fois pris la parole devant des juristes réunis en congrès, devant des étudiantes et étudiants en droit ou encore devant des jeunes dans les écoles.

Extension des services

En 2000-2001, la Commission s'est assurée une exposition médiatique lors de plusieurs festivals et foires communautaires, notamment lors du festival multiculturel d'Ajax, de la journée de Toronto PRIDE 2000 festival de fierté des gays ou encore de la foire LE MARCHÉ d'emplois pour les personnes handicapées. À chacune de ces occasions, le personnel de la Commission a érigé un dispositif portatif sur lequel étaient affichés des renseignements sur les activités de la Commission, distribué des dépliants et répondu aux questions du public. La participation de la Commission à ce type d'activités recueille toujours des échos très favorables.



Partenariats

La Commission a lancé une campagne provinciale, de concert avec une coalition de promotion de l'allaitement, INFACT Canada, et avec le bureau de santé publique de Toronto, afin de souligner le droit fondamental des femmes et des enfants à l'allaitement en public. Cette campagne comportait l'affichage d'une annonce dans les véhicules de transport en commun municipaux dans toute la province et la pose d'une affiche dans les stations de métro les plus fréquentées de Toronto.

L'annonce et l'affiche avaient toutes deux pour but de lutter contre les pratiques discriminatoires dont sont victimes les femmes et leurs nourrissons. Elles contribuaient aussi à l'exécution du mandat de la Commission aux termes du *Code* en ce qui a trait à la sensibilisation aux droits de la personne en général et à la protection des droits des femmes en particulier. Cette campagne s'inscrivait en droite ligne des efforts constants de la Commission visant à protéger les femmes de la discrimination durant la grossesse et durant la période où elles allaitent leurs enfants.

La Commission a formé une alliance très solide avec l'association ontarienne des professionnels en ressources humaines, la Human Resources Professionals Association of Ontario ou HRPAO. Cette alliance ne cesse de croître. En 2000-2001, le personnel de la Commission a animé toute une journée de conférence éducative à l'intention des membres de l'HRPAO sur les droits de la personne au travail, en plus de participer à la conférence annuelle de l'association et de faire un exposé à l'intention des présidentes et présidents de ses différentes divisions lors d'une de leurs réunions provinciales. Par la suite, la Commission a également fait des exposés à divers groupes parrainés par les divisions de l'HRPAO à Kingston et à Halton.

La Commission a aussi forgé un nouveau partenariat avec CCH Canadienne Limitée en vue de rééditer l'ouvrage intitulé *Politique ontarienne en matière de droits de la personne*, le recueil de toutes ses politiques mises à jour, qu'elle continuera d'afficher sur son site Web, à l'adresse *www.ohrc.on.ca*, afin que le grand public puisse continuer d'y avoir accès facilement et sans frais.

Enfin, la Commission s'est lancée dans un projet en collaboration avec la Fondation canadienne des relations raciales et plusieurs autres organismes visant à produire une vidéo et un guide traitant du racisme qui devraient s'avérer de précieux outils de sensibilisation tant dans les écoles que sur les lieux de travail. Ce projet découle d'une campagne antérieure menée par la Fondation, sur le

thème : *On ne voit bien qu'avec le cœur - Unis contre le racisme*, à l'occasion de laquelle celle-ci avait diffusé sur les réseaux de télévision canadiens de courts messages d'utilité publique mettant en scène divers artistes canadiens.

Le dernier rapport annuel de la Commission évoquait une collaboration entre la Commission et le Council of Agencies Serving South Asians portant, entre autres, sur la mise au point d'une version multilingue en langage simple du *Guide des parties plaignantes* de la Commission. Cette publication est parue durant l'exercice écoulé en six langues sud-asiatiques (hindi, tamoul, punjabi, gujarati, ourdu et bengali), de même qu'en anglais et en français.

INITIATIVES NATIONALES ET INTERNATIONALES

Observations de la province de l'Ontario

La Commission contribue aux observations formulées par la province de l'Ontario en réponse aux rapports que prépare le Canada pour remplir ses obligations aux termes de conventions internationales. Les commentaires de la Commission mettent en lumière les politiques, activités et programmes législatifs, judiciaires et administratifs pertinents qui ont été appliqués ou qui ont eu lieu au cours de la période visée et qui se rapportent aux articles concernés des conventions. Durant l'exercice écoulé, la Commission a préparé des observations sur les deux rapports suivants :

- *le cinquième rapport du Canada sur la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes;*
- *le quatrième rapport du Canada sur le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels.*

Association canadienne des commissions et conseil des droits de la personne (ACCDP)

Les responsables de l'éducation du public de tous les organismes canadiens des droits de la personne (fédéral, provinciaux et territoriaux) se réunissent régulièrement par téléconférence pour échanger de l'information et planifier leurs activités. C'est au sein de ce réseau que la Commission a pris les devants pour créer une nouvelle affiche, dévoilée lors de la conférence annuelle de l'ACCDP à Banff. Tous les organismes membres de l'ACCDP utilisent désormais cette affiche, qui arbore le slogan « Human Rights are Everyone's

Business/Les droits de la personne, c'est l'affaire de tout le monde », dans leurs activités d'éducation du public.

Délégations et visiteurs étrangers

Durant l'exercice écoulé comme les autres années, la Commission a consacré une partie de son temps à la promotion des droits de la personne à l'échelle mondiale. Elle a entres autres accueilli des représentantes et des représentants de divers organismes et groupes œuvrant à la défense des droits de la personne en République de Corée, en Thaïlande, en Chine (province de Jiangsu), au Malawi, en Norvège, en Ouganda et en Irlande du Nord. Le personnel de la Commission a par ailleurs fait des exposés lors de deux conférences internationales, l'une traitant de l'éthique publique et l'autre de droit.

INITIATIVES CORPORATIVES

Comme le montrent ses résultats pour l'exercice écoulé, la Commission est aujourd'hui mieux placée que jamais pour s'attaquer de front aux difficultés liées à l'exécution de son mandat : son inventaire de dossiers en cours de traitement est limité à des affaires courantes, ses activités d'éducation du public battent tous ses records préalables et plusieurs de ses initiatives retentissantes en matière de politiques ont suscité des réactions très favorables au sein du public et des médias. Ses partenaires tant dans le secteur communautaire que dans le secteur public ont salué et applaudi les progrès réalisés par la Commission en matière d'avancement des droits de la personne.

À l'automne 2000, la Commission a organisé une vaste consultation de son personnel, du personnel de ministères et organismes clés du gouvernement, de même que d'autres intervenantes et intervenants externes, en vue d'arrêter ses orientations stratégiques pour la période 2001-2003. Ce processus, qui lui a permis d'élucider ce qui est attendu d'elle, a par ailleurs souligné combien il est nécessaire pour la Commission d'agir, demain comme aujourd'hui, à l'égard d'une vaste gamme de problèmes et d'activités liés aux droits de la personne. Durant la prochaine année, la Commission continuera de mettre en oeuvre les initiatives reliées aux objectifs stratégiques déjà identifiés.

DIRECTION DES SERVICES JURIDIQUES

En 2000-2001, la Direction des services juridiques a reçu les décisions suivantes : 11 décisions rendues par la commission d'enquête, 12 décisions résultant d'un recours en révision, 9 décisions en appel et six arrêts de la Cour suprême du Canada (cinq pourvois en appel rejetés, un accueilli).

À la fin de l'exercice 2000-2001, la Direction des services juridiques s'occupait des affaires suivantes en cours : 94 plaintes renvoyées à la commission d'enquête, 9 recours en révision, 7 décisions portées en appel et 1 pourvoi devant la Cour suprême du Canada.

Les pages qui suivent présentent les grandes lignes de quelques-unes des affaires et des décisions qui ont marqué l'exercice écoulé.

APPELS

Blencoe c. Colombie-Britannique (Human Rights Commission)

Cour suprême du Canada (intervention) – arrêt rendu le 5 octobre 2000

Robin Blencoe, contre qui plusieurs plaintes pour harcèlement sexuel avaient été déposées en 1995, avait fait valoir avec succès devant la Cour d'appel de Colombie-Britannique que le délai de deux ans dans le traitement de ces plaintes l'avait privé du droit à la sécurité de sa personne que lui garantit l'article 7 de la *Charte*, et que ce délai justifiait un arrêt des procédures entamées contre lui. La Cour suprême du Canada a rejeté l'arrêt des procédures à titre de réparation en faveur d'une ordonnance enjoignant à la commission des droits de la personne de Colombie-Britannique de tenir une audience accélérée.

Situation actuelle : La Cour suprême du Canada a annulé le jugement de la Cour d'appel de Colombie-Britannique. Le tribunal des droits de la personne de Colombie-Britannique a procédé à l'audition des plaintes sur le fond.

Entrop v. Imperial Oil
Cour d'appel de l'Ontario – jugement rendu le 21 juillet 2000

Le plaignant avait 18 ans d'ancienneté dans la compagnie mise en cause quand celle-ci a décidé d'adopter une nouvelle politique interne de lutte contre

l'alcoolisme et la toxicomanie. Or, l'application de cette politique a obligé le plaignant à dévoiler un ancien problème d'alcoolisme, qu'il avait surmonté depuis plusieurs années. Suite à cette divulgation forcée et toujours conformément aux exigences de la nouvelle politique de dépistage des problèmes d'alcoolisme et de toxicomanie, le plaignant a été muté de son poste critique pour la sécurité vers un poste moins intéressant. La réintégration de son ancien poste était soumise à des engagements renouvelés de sa part quant à sa sobriété et des contrôles répétés de la part de l'employeur. Il a donc décidé de déposer une plainte auprès de la Commission, soutenant qu'il avait subi une discrimination fondée sur l'existence ou plutôt l'existence présumée d'un handicap et qu'il avait fait l'objet de représailles.

Décision de la commission d'enquête : La commission d'enquête a entendu la cause en plusieurs fois et rendu plusieurs décisions, dont la plus importante a été de conclure que les programmes de dépistage utilisés par la Compagnie pétrolière impériale Ltée constituaient une discrimination fondée sur l'existence réelle ou présumée d'un handicap envers les personnes ayant une dépendance à des substances psychoactives.

Décision de la Cour d'appel : La Cour a conclu que dans les cas de discrimination par suite d'un effet préjudiciable, il convenait d'adopter la méthode unifiée et en trois étapes établie par la Cour suprême du Canada dans l'affaire ***Meiorin***. Ces trois étapes sont les suivantes :

i) l'employeur doit démontrer qu'il a adopté une norme dans un but rationnellement lié à l'exécution du travail en cause;
ii) l'employeur doit établir qu'il a adopté la norme particulière en croyant sincèrement qu'elle était nécessaire pour réaliser ce but légitime lié au travail;
iii) l'employeur doit établir que la norme est raisonnablement nécessaire pour réaliser ce but légitime lié au travail.

Pour prouver que la norme est raisonnablement nécessaire, l'employeur doit démontrer qu'il est impossible de composer avec les employés qui ont les mêmes caractéristiques que le demandeur sans que l'employeur subisse une contrainte excessive.

La Cour d'appel a également confirmé que la dépendance à l'alcool ou à d'autres drogues est un handicap et que la politique de dépistage de la consommation de telles substances était discriminatoire *prima facie*. Les tests de dépistage utilisés par l'employeur étaient aussi contraires au *Code* du fait qu'ils ne permettaient pas de mesurer avec exactitude l'éventuelle dégradation des facultés des personnes qui y sont soumises. La Cour a par ailleurs conclu que ces

tests aléatoires ne sauraient satisfaire aux critères établis dans l'affaire ***Meiorin*** à moins que la Pétrolière impériale ne fasse le nécessaire pour tenir compte des besoins des personnes dont les tests seraient positifs, y compris des sanctions moins sévères qu'un congédiement et l'octroi d'un soutien suffisant pour leur permettre de suivre un traitement. Enfin, la Cour a conclu que l'exigence de divulgation d'un problème de consommation abusive d'alcool ou de drogues par le passé était déraisonnable.

Situation actuelle : Cette décision n'a pas été frappée d'appel.

McKenzie Forest Products Inc. v. Tilberg
Cour d'appel de l'Ontario – jugement rendu le 18 avril 2000

L'historique de cette affaire et les faits s'y rapportant ont fait l'objet d'une description détaillée dans le rapport annuel de la Commission ontarienne des droits de la personne de 1999-2000, pp. 21 et 22.

La Commission a renvoyé la plainte de M. Tilberg devant la commission d'enquête, mais elle s'est retirée de l'affaire après qu'une médiation lui ait permis d'arriver avec McKenzie Forest Products à un règlement des questions d'intérêt public. M. Tilberg souhaitait toutefois que sa plainte soit entendue par la commission d'enquête. McKenzie a cherché à obtenir le rejet de la plainte, avançant qu'étant donné le retrait de la Commission, la commission d'enquête n'avait plus compétence pour l'entendre.

Décision de la Cour d'appel : La Cour d'appel a conclu que la commission d'enquête pouvait parfaitement entendre la plainte d'un particulier, même après que la Commission se soit retirée de l'affaire.

Situation actuelle : La décision de la Cour divisionnaire a été annulée et la plainte a été renvoyée de nouveau à la commission d'enquête, en vue d'une poursuite de son audition. La Cour suprême du Canada a rejeté le pourvoi en appel de McKenzie 9 novembre 2000.

OHRC v. Mr. A, et al
Cour d'appel de l'Ontario – jugement rendu le 14 novembre 2000

Le plaignant A était employé de D Ltd. B était vice-président et directeur de D Ltd, superviseur direct et frère de la conjointe de A (autrement dit, beau-frère de A). D Ltd était la propriété de C, qui était lui aussi un frère de A.

A a travaillé pour D Ltd pendant 26 ans sans incident. Juste avant son congédiement, sa fille a déclaré, en sa présence et en présence de sa conjointe, qu'elle s'était souvenue en cours de thérapie que B l'avait sexuellement agressée quand elle était enfant. La conjointe de A et sa fille ont confronté B (frère de la conjointe de A) chez lui. Bien qu'ayant conduit son épouse et sa fille à la maison de B ce soir-là, A n'avait pas participé aux discussions. Le lundi, lorsque A est allé à son travail comme d'habitude, B l'a renvoyé.

Décision de la commission d'enquête : La commission d'enquête a conclu qu'il était un fait établi que A était capable de séparer sa vie privée de sa vie professionnelle. Elle a par ailleurs conclu qu'au moment de son renvoi, A n'avait causé aucun problème à B. Elle a ensuite conclu qu'en l'absence de toute autre explication, A avait été renvoyé en raison des actions de sa conjointe et des accusations portées par sa fille, et que cette situation constituait une discrimination fondée sur l'état familial ou matrimonial.

Décision de la Cour divisionnaire : La Cour divisionnaire a confirmé ces conclusions de fait, mais elle a rejeté la conclusion selon laquelle les faits relevaient d'une discrimination fondée sur l'état familial ou matrimonial, malgré les liens de parenté par alliance entre les parties.

Décision de la Cour d'appel : La Cour d'appel a accueilli l'appel interjeté par la Commission, étant d'accord avec l'argument de celle-ci selon laquelle les motifs illicites de discrimination que sont l'état matrimonial et l'état familial englobent non seulement le fait ou non d'être marié et d'avoir des enfants, mais aussi l'identité des conjoints et des enfants.

Situation actuelle : Les intimés ont formé un pourvoi en appel devant la Cour Suprême du Canada. Les deux parties ont déposé leur preuve et attendent la décision de la Cour.

COUR DIVISIONNAIRE

OHRC v. Shelter Corp.
Cour divisionnaire – jugement rendu le 1er février 2001

Cette affaire porte sur la légitimité du critère de revenu que bon nombre de locateurs appliquent au moment d'évaluer des demandes de location. Ces locateurs demandent aux personnes qui veulent louer un logement de leur dévoiler leur revenu et décident en fonction du rapport entre ce revenu et le loyer d'un logement de leur accorder celui-ci ou non.

Cette affaire est décrite plus en détail dans le rapport annuel de la Commission ontarienne des droits de la personne de 1998-1999, sous la rubrique ***Kearney et al. v. Bramalea Limited et al.***

Décision de la commission d'enquête : La commission d'enquête a conclu que l'application par les locateurs de ce critère de revenu, constituait *prima facie* une discrimination indirecte contre les locataires.

La commission d'enquête a par ailleurs conclu que cette règle des 30 pour 100 n'était pas un critère raisonnable, ni un critère appliqué de *bonne foi*. Elle a ajouté que les locateurs ne subiraient aucun préjudice injustifié s'ils abandonnaient le recours à ce critère pour sélectionner leurs locataires. Les locateurs Shelter Corporation et Creccal Investments Ltd. ont porté la décision de la commission d'enquête en appel devant la Cour divisionnaire.

Décision de la Cour divisionnaire : La Cour divisionnaire a confirmé les conclusions de la commission d'enquête à l'effet que l'application par les locateurs d'un critère de revenu pour sélectionner leurs locataires constituait une violation du *Code*. La Cour divisionnaire a toutefois modifié l'ordonnance de la commission d'enquête à la lumière de modifications législatives récentes. Elle a par ailleurs conclu que [TRADUCTION] « les dommages-intérêts généraux envisageables ne sont pas plafonnés ».

Situation actuelle : Les locataires et les locateurs ont demandé une autorisation d'appel, pour des motifs différents. L'audition de leurs motions respectives aura lieu simultanément.

AUDIENCES DE LA COMMISSION D'ENQUÊTE

Metsala v. Falconbridge Ltd; Kidd Creek Division, BI-0210-99
Commission d'enquête : décision rendue le 15 février 2001

Dawn Metsala a commencé à travailler pour la compagnie Falconbridge Limitée en 1972, comme simple commis. En 1988, elle a été promue au poste de commis à la paye. Début décembre 1989, M^me^ Metsala a demandé à être transférée à cause du stress que lui causait son emploi et l'employeur lui a répondu qu'elle devrait attendre qu'une vacance se présente. Le 11 décembre 1989, M^me^ Metsala a pris un congé de maladie, suite à quoi son médecin a

diagnostiqué qu'elle souffrait de dépression réactive et de fatigue chronique. Le 30 juin 1992, Falconbridge a mis fin aux prestations d'invalidité à long terme de M^me^ Metsala.

Le 26 juin 1992, le médecin de M^me^ Metsala lui a délivré un certificat confirmant qu'elle n'était pas capable de reprendre son dernier emploi, mais qu'elle était apte à s'acquitter à mi-temps des fonctions reliées à un emploi de commis moins exigeant. Entre juin 1992 et la fin décembre 1993, Falconbridge a embauché cinq personnes à contrat comme employés de bureau. La personne chargée de superviser les employés de bureau avait estimé qu'aucun des postes à combler ne pouvait convenir à la plaignante, sans la consulter et sans consulter son médecin.

Décision de la commission d'enquête : La commission d'enquête a conclu que Falconbridge avait enfreint le droit de M^me^ Metsala à un traitement égal dans le domaine de l'emploi en ne lui offrant aucun des postes de commis qu'il y avait eu à combler entre juin 1992 et décembre 1993 et en l'obligeant à passer un concours pour le poste qu'elle a finalement obtenu. Elle a conclu que ce traitement inégal constituait une discrimination directe *prima facie* fondée sur l'existence d'un handicap.

Falconbridge n'a pas tenté de cerner la nature exacte des troubles médicaux de M^me^ Metsala. Sa décision de ne pas lui offrir les postes à contrat était basée sur des idées toutes faites concernant les troubles antérieurs de la plaignante. En fait, Falconbridge n'avait aucune raison objective de penser que la plaignante n'était pas apte à s'acquitter des fonctions reliées aux postes qu'il y avait eu à combler. La commission d'enquête a donc conclu que Falconbridge ne pouvait pas invoquer l'exception prévue par le *Code*. De plus, Falconbridge n'avait présenté aucune preuve à la commission d'enquête à l'appui de son argument que la prise en considération des besoins de M^me^ Metsala lui causerait un préjudice injustifié. La commission d'enquête a rappelé que l'employeur auquel il incombe de tenir compte des besoins d'une employée ou d'un employé était tenu de pousser ses efforts d'adaptation plus loin que de simplement examiner si la personne en question était capable de s'acquitter des fonctions reliées à un emploi existant.

Situation actuelle : Falconbridge n'a pas porté la décision de la commission d'enquête en appel. La Commission fait le nécessaire pour s'assurer que la compagnie se conforme à l'ordonnance de la commission d'enquête.

Anderson and O'Neill v. The YMCA of Barrie
Commission d'enquête – décision rendue le 6 décembre 2000

Selon les plaignantes, Ellen Anderson et Lucia O'Neill, les femmes pouvaient devenir membres en titre du YMCA de Barrie, mais elles ne pouvaient pas acheter la carte de membre privilégié qui est offerte aux hommes. Les hommes qui détiennent une carte de membre privilégié peuvent utiliser un vestiaire qui comporte des installations fermées aux membres ordinaires. Il n'existe pas d'installations semblables pour les femmes.

Décision de la commission d'enquête : La commission d'enquête a jugé que les installations du YMCA de Barrie constituent une atteinte au droit des plaignantes à un traitement égal en matière de services, sans discrimination fondée sur leur sexe. Elle a ordonné que le YMCA de Barrie construise d'ici le 1er septembre 2001 un vestiaire pour femmes, de même dimension et offrant les mêmes installations que le vestiaire des hommes qui sont membres privilégiés.

Situation actuelle : La Commission fait le nécessaire pour s'assurer que le YMCA se conforme à l'ordonnance de la commission d'enquête.

Jeppesen v. Corporation of the Town of Ancaster et al.
Commission d'enquête : décision rendue le 2 février 2001

Le plaignant, Mark Jeppesen, travaillait comme pompier à temps partiel pour les services d'incendie et d'urgence de la ville d'Ancaster depuis janvier 1988. En 1995, son médecin a établi que M. Jeppesen avait perdu la vision centrale à l'œil gauche à cause d'une histoplasmose, une mycose transmise par voie aérogène. En 1997, les services d'incendie et d'urgence de la ville d'Ancaster ont recruté deux pompiers à temps plein. L'une des exigences de l'emploi était de pouvoir conduire une ambulance, ce qui implique d'être titulaire d'un permis de catégorie F.

Ne pouvant pas obtenir le permis exigé à cause de sa déficience visuelle, M. Jeppesen a demandé à son employeur d'adapter ses exigences à sa situation et de l'autoriser à n'effectuer que les fonctions de pompier, pas de conducteur d'ambulance. Les services d'incendie et d'urgence de la ville d'Ancaster ont rejeté la demande d'adaptation du plaignant et lui ont refusé un emploi à temps plein à cause de son incapacité à obtenir un permis de conduire de catégorie F.

Décision de la commission d'enquête : La commission d'enquête a conclu que M. Jeppesen a bien un handicap au sens du *Code*. Elle a par ailleurs conclu que le fait d'exiger que tous les pompiers à temps plein soient titulaires d'un permis de conduire de catégorie F, afin qu'ils puissent aussi conduire une ambulance, représentait une discrimination *prima facie*, car cette exigence exclut du poste de pompier à temps plein toute personne ayant une déficience visuelle. Enfin, la commission d'enquête a conclu que l'employeur aurait très bien pu tenir compte des besoins de M. Jeppesen, sans subir lui-même de préjudice injustifié, en l'autorisant à ne s'acquitter que des fonctions reliées au poste de pompier proprement dit.

Situation actuelle : Les parties se sont entendues sur une réparation avant l'audition de la plainte par la commission d'enquête. La décision en matière de responsabilité ne sera pas portée en appel.

Direction de la médiation et des enquêtes

Services de renseignements et d'accueil

L'Unité des renseignements et de l'accueil est le premier point de contact du public avec la Commission. Les personnes qui appellent ces services peuvent y obtenir des renseignements sur les droits de la personne en général, la marche à suivre pour déposer une plainte et d'autres aspects de l'application du *Code des droits de la personne*. En 2000-2001, l'Unité a reçu 163 765 appels. Les agentes et agents des services de renseignements ont pris 52 848 appels, soit 81 pour 100 des 65 207 appels où la personne au bout de la ligne avait choisi l'option de parler à quelqu'un de vive voix. En moyenne, les agentes et agents ont été en mesure de prendre la ligne des personnes en attente en l'espace de 3,4 minutes. L'Unité a envoyé 4 133 questionnaires et reçu 2 351 questionnaires dûment remplis et complétés en retour. Durant l'exercice écoulé, 1 775 personnes ont déposé une plainte officielle.

Services de médiation et d'enquête

Sur les 1 941 fermetures de dossiers durant l'exercice écoulé, 1 219 étaient le résultat d'une médiation réussie, d'un règlement à l'amiable entre les parties, avec ou sans l'aide de la Commission ou d'un retrait de la plainte, ou encore, dans 722 cas, d'une décision de la Commission.

Le recours croissant à la médiation, qui gagne en faveur tant chez les parties plaignantes que chez les parties intimées, explique en grande partie les progrès réalisés par la Commission en matière de réduction de son inventaire de dossiers. En effet, des personnes spécialement formées offrent aux parties en litige la possibilité, si elles le désirent, de tenter de résoudre leur différend par voie de médiation au tout début du processus. La médiation aboutit en général dans les 3 à 6 mois qui suivent le dépôt d'une plainte. Durant l'exercice écoulé, 51 pour 100 des plaintes dont la Commission était saisie ont été réglées grâce à ses services de médiation ou à d'autres techniques de règlement à l'amiable plus usuelles, y compris la conciliation.

La Commission a satisfait aux exigences en matière de rendement que le ministère lui avait fixées dans son plan d'activités pour l'exercice 2000-2001. Parmi les engagements de la Commission pour l'exercice écoulé était celui de

régler 65 pour 100 des plaintes par voie de médiation : elle a dépassé cet objectif, atteignant un taux de 73,2 pour 100.

La réussite des services de médiation volontaire a des retombées favorables sur le nombre de plaintes soumises à une enquête. Depuis quelques années, le nombre de plaintes sur lesquelles la Commission fait enquête diminue sans cesse, passant de 1 780 en mars 1998 à 631 au 31 mars 2001. Cette évolution a permis à la Commission de concentrer ses ressources en matière d'enquête sur les dossiers les plus anciens, en particulier ceux en cours de traitement depuis plus de 12 mois.

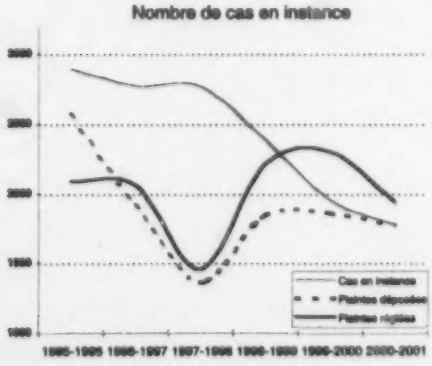
Un autre engagement pris par la Commission pour l'exercice écoulé était de fermer, avant le 1er avril 2001, plus de 80 pour 100 des dossiers en cours de traitement depuis plus d'un an. À la fin de l'exercice, au 31 mars 2001, la Commission avait réussi à fermer 572 des 620 dossiers visés, autrement dit elle avait atteint 92 pour 100 de son objectif. Grâce à la fermeture des dossiers les plus anciens, l'âge médian des dossiers en cours de traitement a pu être ramené à 10,4 mois.

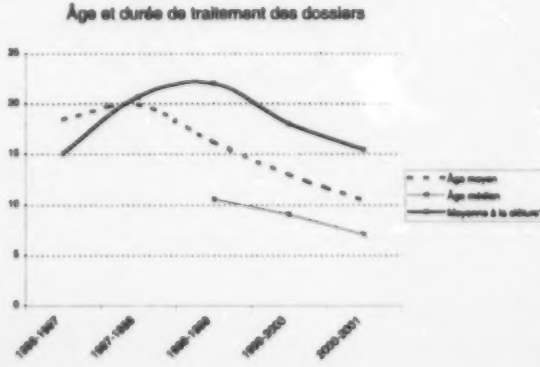
INVENTAIRE DES DOSSIERS EN COURS DE TRAITEMENT

Au cours de l'exercice 2000-2001, la Commission a fait de grands progrès dans plusieurs domaines, dont la gestion des dossiers, le délai de traitement des plaintes et l'éducation du public.

Encore une fois, la Commission a réglé plus de dossiers qu'elle n'en a ouverts. En 2000-2001, elle a ouvert 1 775 dossiers et en a clos 1 941. Au 31 mars 2001, le nombre de dossiers en cours de traitement s'élevait à 1 781, comparativement à 2 745 le 31 mars 1998, 2 386 le 31 mars 1999 et 1 952 le 31 mars 2000. Ces chiffres reflètent les progrès constants réalisés par la Commission à cet égard.

La Commission a par ailleurs renvoyé 73 plaintes devant la commission d'enquête sur les droits de la personne.





CADRE DE RESPONSABILISATION

La Commission a présenté son cadre de responsabilisation dans ses trois derniers rapports annuels. Ce cadre vise à préciser les objectifs que la Commission se fixe pour l'exercice à venir et à rendre compte de ses accomplissements par rapport aux objectifs établis antérieurement.

Le tableau ci-après résume les accomplissements de la Commission durant l'exercice 2000-2001.

SERVICE	ENGAGEMENTS PRIS POUR 2000-2001	RÉALISATIONS EN 2000-2001 (au 31 mars 2001, sauf indication contraire)
Sensibilisation aux droits de la personne et promotion de ces droits	Organiser une nouvelle campagne de sensibilisation de la population.	Lancement, de concert avec INFACT Canada et le bureau de santé publique de Toronto, d'une campagne dans les services de transport en commun de plusieurs centres urbains sur le fait que l'allaitement est un droit fondamental tant pour les femmes que les enfants.
	Mettre le programme à l'intention des Autochtones en œuvre.	Achèvement par deux organismes, Ontario Federation of Indian Friendship Centres et Grand River Employment and Training, de la première phase du programme, qui vise à sensibiliser les personnes autochtones hors réserve aux protections que leur accorde le Code des droits de la personne et à renforcer l'égalité des droits des personnes autochtones à l'échelle de la province.
	Intégrer les obligations internationales à toutes les nouvelles initiatives politiques.	Intégration des normes internationales en matière de droits de la personne dans les nouveaux documents de politique traitant de la discrimination fondée sur l'âge, l'existence d'un handicap et la grossesse (voir ci-après). Prise de position concernant le respect des engagements pris par le Canada aux termes de divers instruments internationaux.

SERVICE	ENGAGEMENTS PRIS POUR 2000-2001	RÉALISATIONS EN 2000-2001 (au 31 mars 2001, sauf indication contraire)
	Lancer l'initiative politique pour l'ACCDP en 2001.	Mise sur pied par la Commission et par son corollaire au Québec, la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, du nouveau comité des politiques et de la recherche de l'Association canadienne des commissions et conseil des droits de la personne (ACCDP). Co-présidence par les deux commissions du sous-comité chargé des résolutions traitant des droits économiques et sociaux et de l'influence de la situation sociale sur ces droits.
	Accroître l'accessibilité des publications grâce à des feuilles de renseignements d'une page sur tous les grands domaines d'intervention du Code.	Feuilles de renseignements produites et affichées sur le site Web de la Commission le 22 mars 2001.
	Obtenir un taux de satisfaction de 80 pour 100 parmi les participants à toutes les activités d'éducation du public.	Taux de satisfaction : 86 pour 100, mesuré sur une échelle de cotation numérique à 5 niveaux par rapport à 3 critères : la qualité d'un exposé ou autre activité (présentation et animation); l'efficacité des documents présentés ou distribués et l'utilité de l'activité.
	Lancer un nouveau site Web qui accroît l'accessibilité, est plus facile à consulter et est plus axé sur les clients.	Lancement du nouveau site Web le 22 mars 2001.
Politiques	Publier un document sur la discrimination fondée sur l'âge.	Publication le 31 mai 2000 d'un document de travail intitulé Discrimination et l'âge : problèmes relatifs aux droits de la personne vécus par les personnes âgées en Ontario.
	Organiser des consultations et élaborer un document de travail sur la discrimination fondée sur l'âge.	Diffusion d'un document de travail en septembre 2000 et organisation de consultations aux quatre coins de la province durant l'automne et l'hiver.

SERVICE	ENGAGEMENTS PRIS POUR 2000-2001	RÉALISATIONS EN 2000-2001 (au 31 mars 2001, sauf indication contraire)
	Publier un exposé de principe sur l'identité sexuelle.	Publication le 21 juin 2000 de la Politique sur la discrimination et le harcèlement en raison de l'identité sexuelle, disponible sur son site Web, sur papier et dans divers autres formats.
	Publier un document d'étude sur les droits de la personne dans le domaine des assurances	Approbation du document d'étude par la Commission en juin 2000.
	Publier une version révisée des Directives pour l'évaluation des besoins en matière d'adaptation des personnes handicapées.	Publication le 22 mars 2001 d'un nouveau document intitulé Politique et directives concernant le handicap et l'obligation d'accommodement.
	Publier le rapport de l'enquête sur l'accessibilité aux véhicules de transport en commun.	Publication le 19 février 2001 du Document de travail sur les services accessibles de transport en commun en Ontario.
	Organiser un deuxième dialogue sur les politiques.	« Dialogue » sur le thème des droits de la personne et le développement humain organisé le 21 mars 2001 en collaboration avec l'organisme Community Development Network.
		Autres réalisations importantes sur le plan des politiques :
		Durant l'exercice écoulé, la Commission a révisé sa Politique concernant les tests de dépistage de l'alcool et d'autres drogues à la lumière de la récente décision de la Cour d'appel de l'Ontario dans l'affaire Entrop v. Imperial Oil, de même que sa Politique sur la mutilation génitale féminine, cette fois pour tenir compte des modifications apportées aux lois de protection de l'enfance et au Code criminel. Le personnel de la Commission a par ailleurs produit et publié en février 2001 un document de recherche sur le rôle des

SERVICE	ENGAGEMENTS PRIS POUR 2000-2001	RÉALISATIONS EN 2000-2001 (au 31 mars 2001, sauf indication contraire)
		commissions des droits de la personne par rapport aux droits économiques et sociaux (Human Rights Commissions and Economic and Social Rights). Enfin, le personnel de la Direction des politiques et de l'éducation a assuré la formation du reste du personnel à l'application des nouvelles politiques, en plus d'avoir mené une enquête interne sur l'accessibilité des services et installations de la Commission.
Renseignements	Réduire le délai moyen de réponse aux appels reçus directement par les agents des services de renseignements à moins de 2 minutes	Délai moyen de réponse ramené à 3,4 minutes.
Accueil	Préparer les plaintes dans les 15 à 20 jours qui suivent la réception du questionnaire prévu.	Durée moyenne de préparation des plaintes ramenée à 28,6 jours. Le renforcement des efforts pour accélérer la préparation des plaintes s'est traduit par une réduction de cette durée à 9,4 jours au cours du dernier trimestre de l'exercice.
Médiation	Obtenir un taux de règlement des plaintes soumises à une médiation d'au moins 65 pour 100.	Taux de règlement des plaintes soumises à une médiation : 73 pour 100 (comparable aux 74 pour 100 obtenus au cours de l'exercice précédent).
	Régler au moins 1 300 dossiers.	Règlement de 1 246 plaintes grâce aux services de médiation.
Enquêtes	Régler 80 pour 100 des dossiers ouverts il y a plus de deux ans le 1er avril 2000.	Règlement de 572 des 620 plaintes répondant à ce critère, ce qui correspond à 92 pour 100 de l'objectif visé.
	Régler au moins 850 dossiers grâce au processus d'enquête.	Règlement de 696 plaintes grâce au processus d'enquête, ce qui correspond à 81 pour 100 de l'objectif visé.

SERVICE	ENGAGEMENTS PRIS POUR 2000-2001	RÉALISATIONS EN 2000-2001 (au 31 mars 2001, sauf indication contraire)
	Réduire la durée médiane d'ouverture des dossiers à moins de 9 mois.	Âge médian des dossiers au 31 mars 2001 : 7 mois.
	Réduire la durée moyenne d'ouverture des dossiers à 12 mois.	Âge moyen des dossiers le 31 mars 2001 : 10,4 mois.
Projets corporatifs	Mettre en œuvre des normes de contrôle de la qualité.	Élaboration de normes relatives à la qualité des services applicables aux diverses directions de la Commission.
	Élaborer un programme de formation sur les techniques d'éducation du public.	Suite aux importantes initiatives prises durant l'exercice concernant les droits des personnes handicapées, réorientation des ressources en vue de l'organisation de 2 journées et demi de formation du personnel de la Commission aux droits des personnes handicapées et aux répercussions opérationnelles des nouvelles Politique et directives concernant le handicap et l'obligation d'accommodement.
	Lancer une étude sur l'accessibilité.	Enquête interne sur l'accessibilité des services de la Commission. Production d'une liste des services ou mesures accessibles, en vue de son affichage sur le site Web de la Commission. Augmentation des installations d'ATS de la Commission et lancement d'un site Web plus facile d'accès.

Le tableau ci-après résume les engagements publics de la Commission pour l'exercice 2001-2002.

SERVICE	ENGAGEMENTS POUR 2001-2002
Sensibilisation aux droits de la personne et promotion de ces droits	Mener une nouvelle campagne de sensibilisation du public. Mettre en œuvre la phase 2 de l'initiative à l'intention des personnes autochtones. Atteindre un taux de satisfaction de 80 pour 100 parmi les personnes qui participent aux activités d'éducation du public.
Politiques	Produire le rapport de consultation relatif à la discrimination fondée sur l'âge. Élaborer des guides en langage simple sur les droits des personnes handicapées dans le domaine de l'emploi pour distribution sur les lieux de travail en consultation avec les employeurs et les employés, de même qu'un guide plus général, toujours en langage simple, expliquant les droits et les responsabilités des uns et des autres. Lancer des consultations sur les droits des personnes handicapées dans le secteur de l'éducation. Élaborer le rapport de consultation sur l'accessibilité des services de transport en commun. Veiller à ce que les nouvelles politiques tiennent compte des obligations internationales du Canada.
Renseignements et accueil	Ramener la durée moyenne d'attente des personnes qui demandent à parler à une agente ou un agent de l'Unité des renseignements et de l'accueil à 2,5 minutes et le délai moyen de préparation des plaintes à entre 15 et 20 jours.
Médiation et enquête	Arriver à régler au moins 65 pour 100 des plaintes à l'égard desquelles les parties en litige ont consenti à une tentative de médiation. Si les parties consentent à une tentative de médiation, veiller à ce que celle-ci aboutisse en l'espace de 3 à 6 mois. Ramener de 15,4 à 14 mois la durée moyenne de traitement d'une plainte, depuis son dépôt jusqu'à la fermeture du dossier.
Projets corporatifs	Entamer la mise en œuvre du plan stratégique pour 2001-2003.

LISTE DES COMMISSAIRES

KEITH C. NORTON, c.r., B.A., LL.B.
Commissaire en chef

La nomination de Keith Norton au poste de commissaire en chef de la Commission ontarienne des droits de la personne remonte au 18 juillet 1996. Éducateur et avocat de formation, M. Norton a fait des études de droit à l'université Queen's à Kingston et détient un diplôme en pédagogie de l'Ontario College of Education, aujourd'hui la faculté de l'éducation de l'université de Toronto. Il a exercé la profession d'avocat spécialisé en droit pénal et en droit de la famille à Kingston et il a enseigné aux paliers secondaire et postsecondaire.

M. Norton a été tour à tour ministre des Services sociaux et communautaires, adjoint parlementaire du Trésorier de l'Ontario et ministre de l'Économie et des Affaires intergouvernementales, ministre de la Santé, ministre de l'Éducation et ministre des Collèges et Universités au gouvernement de l'Ontario.

Entre 1981 et 1983, alors qu'il détenait le portefeuille de l'Environnement, M. Norton a été le premier membre d'un conseil des ministres canadien à témoigner devant un comité du Sénat américain. Tout au long de sa carrière, M. Norton s'est fait le champion des personnes handicapées, des personnes âgées et des personnes défavorisées. Il a également participé à plusieurs entreprises commerciales.

M. Norton est un ancien président du Tribunal des droits de la personne du Canada.

CHERYL BLONDELL

Cheryl Blondell s'est jointe à la Commission en février 1997. Sous-procureure de la Couronne au ministère du Procureur général, elle a travaillé comme avocate de service pour le Régime d'aide juridique de l'Ontario, assurant la défense des accusés dans des causes criminelles. Pendant l'été 1989, M^{me} Blondell a fait partie de l'équipe chargée par la Commission ontarienne des droits de la personne de mettre sur pied une unité des enquêtes sur la discrimination systémique.

R.P. WILLIAM G. CLIFF

Le Révérend Père William Grant Cliff, pasteur de l'église St. John the Evangelist à Strathroy, dans le diocèse de Huron, fait partie de la Commission depuis février 1997. Il est ancien membre du conseil de l'université Western Ontario, aumônier militaire de la Légion royale canadienne et membre du comité chargé des relations entre anglicans et catholiques du diocèse de

F2

Huron. Le Révérend Père Cliff, qui a été formé au King's College et au Huron College de l'université Western Ontario, a servi à l'aumônerie du St. Joseph's Health Centre à London et dans plusieurs congrégations de London, Simcoe, Hanover et Durham, en Ontario.

RICHARD MILES

Avant sa nomination à la Commission en juillet 1992, Richard Miles a travaillé au gouvernement de l'Ontario comme haut fonctionnaire au ministère des Services sociaux et communautaires, au Secrétariat à la condition des personnes handicapées du gouvernement fédéral, et, plus récemment, au sein du Handicapped Action Group Incorporated à Thunder Bay. M. Miles avait été nommé par la ministre des Affaires civiques, de la Culture et des Loisirs au Groupe d'étude sur le Code des droits de la personne de l'Ontario, dont l'un des rôles avait été de procéder à un examen des activités de la Commission ontarienne des droits de la personne.

MARNIE PAIKIN, C.M.

Marnie Paikin est commissaire depuis septembre 1996. Ancienne présidente du Conseil canadien des Chrétiens et des Juifs, Mme Paikin a reçu le «Human Relations Award» de cet organisme et le «Outstanding Woman Award» du gouvernement de l'Ontario. Mme Paikin, que la ville de Hamilton a accueillie dans sa «Gallery of Distinction», a également reçu l'Ordre du Canada. Elle est à l'heure actuelle membre du conseil d'administration d'Énergie atomique du Canada Ltée et de Westcoast Energy Inc.

PETER LI

Directeur général du Ming Pao Daily News (édition de l'Est), Peter Li est membre de la Commission depuis septembre 1997. Il fait partie du comité de développement sino-canadien de la Fondation du Hospital for Sick Children et siège au Asian Business Committee of Metro Toronto, ainsi qu'à l'organisme Junior Achievement (Jeunes Entreprises) de la région de York. Ancien membre du conseil consultatif sur la clientèle asiatique de Canada Trust, il a été directeur de Chinese Information and Community Services et vice-président de la Chinese Canadian Advertising, Media and Marketing Association. Enfin, M. Li a été directeur général de l'hôtel Victoria et administrateur de projet du Chinatown Centre.

NALIN KANUCK

Nalin Kanuck a été nommé commissaire en septembre 1997. Expert-conseil en gestion et en finances, M. Kanuck est aussi conseiller en relations interraciales auprès du conseil de l'éducation de la région de York. Au Sri Lanka, M. Kanuck a été juge de paix, ce qui l'a notamment amené à enquêter sur des incidents de violation des droits de la personne. Il a aussi été président et directeur général du conseil de développement régional au ministère du développement régional de ce pays. M. Kanuck a été directeur du National Youth Service Council, qui relevait du bureau du premier ministre du Sri Lanka. Il détient un baccalauréat ès arts de l'université de Ceylan et un diplôme en administration publique de l'université de Colombo, au Sri Lanka. Docteur honoris causa en administration publique de la City University of California, M. Kanuck est diplômé du Canadian Institute of Certified Administrative Managers et fellow du British Institute of Management, en Angleterre.

MICHEL LALONDE

Après avoir été ces vingt dernières années conseiller municipal et préfet adjoint, Michel Lalonde est aujourd'hui préfet d'Hawkesbury Est. Sa nomination à la Commission remonte à décembre 1997. En 1993, M. Lalonde a été président du conseil des comtés unis de Prescott et Russell. Il a été élu au comité de direction, au comité de planification et au comité des travaux publics du conseil. Ancien président du conseil de Prescott Mutual Insurance et du conseil d'administration de l'Hôpital général de Hawkesbury and District General Hospital Inc., M. Lalonde a reçu le Prix d'excellence du comté de Prescott en 1985. Agriculteur de profession, il joue un rôle actif au sein de la collectivité agricole locale. Il a siégé au conseil d'administration de la commission locale de l'emploi agricole de Glengarry, Prescott et Russell de 1989 à 1996 et présidé le comité d'examen par les pairs du plan d'agriculture écologique de 1993 à 1997.

CLAUDETTE ROBINSON

Claudette Robinson a été nommée commissaire en mars 1998. M^me^ Robinson a étudié à l'université d'Ottawa et à l'université McMaster. En plus d'être coordonnatrice des services en français au Sheridan College, elle travaille comme consultante linguistique pour différentes entreprises du secteur privé. M^me^ Robinson a collaboré à la rédaction d'une série de livres de lecture en français pour les écoles élémentaires et secondaires. Elle est auteure et coauteure de trois séries d'émissions télévisées nationales en français produites pour la programmation éducative de tfo, la chaîne française de TVOntario, dont une qu'elle a également animée. M^me^ Robinson, qui a enseigné des cours d'été à l'Université d'Ottawa, a été engagée comme experte-conseil par le conseil de l'éducation

de Halton. Elle a de plus dirigé un cours d'enseignement du français comme langue seconde pour le ministère de l'Éducation.

ABDUL HAI PATEL

Abdul Hai Patel est membre de la Commission depuis avril 1999. M. Patel a fait ses études primaires en Inde, ses études secondaires à la Barbade et ses études postsecondaires à l'Université York. À l'heure actuelle, il travaille comme spécialiste technique des systèmes pour Ontario Hydro.

M. Patel a reçu l'une des 125 médailles commémoratives que décerne le gouverneur général pour services à la communauté. Il a également obtenu la Distinction de l'Ontario pour services bénévoles du ministère des Affaires civiques, de la Culture et des Loisirs. Il fait partie du comité consultatif avec les minorités de l'Asie du Sud et de l'Asie occidentale de la police de Toronto et est coordonnateur du conseil islamique de coordination des imams du Canada. M. Patel est vice-président de l'Association of Employees for Employment Equity d'Ontario Hydro et membre du Provincial Committee of Power Workers Union on Employment Equity and Diversity.

CHRISTIANE RABIER

Christiane Rabier a été nommée commissaire en avril 1999. Titulaire d'un doctorat de l'université de Nice-Sophia-Antipolis, M^me^ Rabier a fait sa maîtrise à l'Université de Montréal et étudié le droit public à l'université de Montpellier. À l'heure actuelle, elle est directrice du département des sciences politiques et vice-doyenne des sciences humaines de l'Université Laurentienne de Sudbury.

Elle joue un rôle actif au sein de la collectivité francophone de Sudbury et a participé à l'élaboration d'un programme visant à encourager les femmes francophones à faire des études postsecondaires. Elle a également été conseillère auprès de TV Ontario dans le domaine de l'éducation permanente. M^me^ Rabier a été bénévole pour les Jeux olympiques spéciaux du Canada en 1998 et l'Opération Nez-rouge en 1999.

JUDITH-ANN MANNING

Judith Ann-Manning fait partie de la Commission depuis février 2000. M^me^ Manning, qui est conseillère en accessibilité des services et en aménagement pour accès facile, a fait des études de criminologie et de droit à l'université de Toronto. Actuellement coordonnatrice du comité d'accessibilité en fauteuil roulant de l'université de Toronto, M^me^ Manning a été présidente du comité consultatif de North York pour les personnes handicapées, co-

présidente du conseil d'administration du Centre for Equality Rights in Accommodation, et vice-présidente du conseil consultatif sur l'accessibilité des transports de la Commission des transports de Toronto. Elle fait également du bénévolat au Centre des sciences de la santé Sunnybrook dans le cadre de la course annuelle pour la recherche.

MAE RADFORD

Mae Radford est membre de la Commission depuis avril 1999. M^me^ Radford détient un diplôme en soins infirmiers du Toronto Western Hospital et un baccalauréat ès arts en administration de la santé de l'université York. Aujourd'hui, elle gère une équipe de 1 700 bénévoles qui offrent des services de visites amicales, des soins palliatifs, des services de transport et des repas à domicile pour l'organisme Infirmières de l'Ordre de Victoria de Hamilton-Wentworth.

M^me^ Radford fait partie de la Coalition of Community Health and Support Services, qui préconise la prestation de soins de santé en milieu communautaire. Elle est membre de l'Association ontarienne de soutien communautaire et présidente du district B. M^me^ Radford est aussi vice-présidente du comité populaire de lutte contre la violence faite aux femmes de la ville de Burlington.

ORGANIGRAMME DE LA COMMISSION

STRUCTURE DE LA COMMISSION

Bureau du commissaire en chef

Le commissaire en chef joue le rôle principal parmi les commissaires qui forment la Commission. Il veille à ce que la Commission s'acquitte des fonctions que lui impose la loi d'une manière qui garantit le respect des droits de la personne en Ontario, tant dans le secteur public que dans le secteur privé. Le commissaire en chef et les commissaires établissent les principes directeurs de la Commission et statuent sur les plaintes déposées en application du *Code*.

Bureau du directeur général

Le directeur général joue le rôle principal parmi les chefs des directions qui aident la Commission à s'acquitter des fonctions que lui impose la loi. Il dirige l'élaboration et la mise en oeuvre des plans d'affaires et des plans opérationnels se rapportant à ces directions, de même que la planification et l'exécution des initiatives visant à améliorer leur aménagement organisationnel. Le Bureau du registraire, qui relève du Bureau du directeur général, traite les demandes de réexamen des décisions relatives aux plaintes pour atteinte aux droits de la personne, coordonne l'ensemble des fonctions liées aux réunions de la Commission et des comités, et s'occupe de tout ce qui touche l'accès à l'information et l'ombudsman.

Direction de la médiation et des enquêtes

La Direction de la médiation et des enquêtes assure toutes les fonctions de la Commission liées à l'exécution du *Code*.

L'Unité des renseignements et de l'accueil est le premier point de contact du public avec la Commission. Ses agents répondent aux questions des personnes qui communiquent avec la Commission des quatre coins de la province et formulent une première ébauche de leurs plaintes, s'il y a lieu. Le Bureau de la médiation assure les services de médiation, mais traite aussi les demandes sous l'angle de l'article 34 du *Code*, qui prévoit que la Commission peut, à sa discrétion, décider de ne pas traiter une plainte si celle-ci pourrait ou devrait être traitée en vertu d'une autre loi, si elle est faite de mauvaise foi, si elle est déposée après le délai prévu ou si elle n'est pas du ressort de la Commission. Le Bureau des enquêtes mène des enquêtes sur les plaintes et essaie de résoudre les plaintes par conciliation.

La Direction met également au point des stratégies pluriannuelles pour gérer efficacement les dossiers de la Commission et définir la marche à suivre pour la médiation et les enquêtes. Enfin, elle appuie les activités d'éducation du public que la Commission entreprend conformément à son mandat.

Direction des politiques et de l'éducation

La Direction des politiques et de l'éducation joue un rôle principal et oriente la promotion et l'avancement des droits de la personne. Elle a aussi pour mission d'appuyer l'application du *Code*.

La Direction favorise la promotion des droits de la personne en assurant le respect du *Code* et des obligations internationales dans le domaine des droits de la personne. Elle élabore des énoncés de politique et des directives officielles et mène des recherches sur une vaste gamme de questions reliées aux droits de la personne et à la justice sociale. La Direction est responsable des relations à l'échelle nationale et internationale, de la gestion des dossiers, des rapports avec les médias et les intervenants, du site Web et des publications. De plus, elle mène des consultations publiques, anime des groupes de discussion et représente la Commission auprès de groupes de travail internationaux et de délégations de l'étranger.

La Direction est responsable de la planification stratégique des campagnes d'éducation du public, des programmes de communications au niveau de l'organisation, et de la mise en oeuvre d'un vaste éventail de programmes éducatifs et d'initiatives de partenariat, comme des campagnes de sensibilisation, des conférences et des ateliers. Finalement, elle fournit un soutien en matière de politiques et de communications au Bureau du commissaire en chef et au Bureau du directeur général.

Direction des services juridiques

La Direction des services juridiques aide la Commission à s'acquitter de tous les éléments de son mandat, qu'il s'agisse de veiller au respect du *Code*, d'éduquer le public ou de plaider des causes. Elle fournit des conseils juridiques aux hauts fonctionnaires, et aux chefs et agents de la Direction de la médiation et des enquêtes en ce qui concerne la préparation des plaintes et la conciliation des parties. Enfin, elle donne à la Commission les avis juridiques que celle-ci lui demande et fournit les avocats qui représentent la Commission devant la commission d'enquête et les tribunaux lors des révisions judiciaires et des appels.

LISTE DES PUBLICATIONS

	Publications Ontario	Site Web
Publications en langage clair		
Ce qu'il faut savoir sur les services de médiation (5/97)		✓
Guide du Code des droits de la personne (5/99)	✓	✓
Vos droits avant, pendant et après la grossesse (5/99)	✓	✓
La mutilation génitale féminine: questions et réponses (disponible en français/anglais; arabe/somalien, swahili/amharique) (8/99)		✓
Le harcèlement racial par des insultes, des mauvaises plaisanteries et autres (6/96)		✓
Harcèlement sexuel et autres actions ou commentaires liés au sexe d'une personne (11/96)		✓
Les droits de la personne au travail (9/99)	✓	✓
Les droits de la personne en Ontario : Guide des plaignants (disponible en français/anglais; gujrati/tamoul; hindi/punjabi; bengali/ourdou) (7/00)	✓	
Protection des droits religieux (1/00)	✓	✓
Que faire en cas d'atteinte aux droits de la personne : Le guide des parties plaignantes (5/97)		✓
Que faire si on porte plainte contre vous pour atteinte aux droits de la personne : Le guide des parties mises en cause ou intimées (5/97)		✓
Vous embauchez ? Pensez aux droits de la personne (10/99)	✓	✓
Politiques et Directives		
Directives pour les programmes spéciaux (11/97)		✓
Politique concernant la discrimination et la langue (6/96)		✓
Politique concernant la discrimination et le harcèlement fondés sur l'orientation sexuelle (1/00)		✓
Politique concernant la discrimination liée à la grossesse (5/99)		✓
Politique concernant la discrimination liée au VIH et au SIDA (11/96)		✓
Politique concernant le harcèlement racial par des insultes, des mauvaises plaisanteries et autres (6/96)		✓
Politique concernant le permis de conduire comme condition d'emploi (6/96)		✓
Politique concernant le poids et la grandeur comme exigences professionnelles (6/96)		✓
Politique concernant les renseignements médicaux liés à l'emploi (6/96)		
Politique des droits de la personne en Ontario (toutes les politiques – avant le 1999) (12/99)	✓	✓
Politique et directives concernant le handicap et l'obligation d'accommodement (11/00)		✓
Politique relative aux bourses d'études restrictives (7/97)		✓
Politique sur la croyance et les mesures d'adaptation relatives aux observances religieuses (10/96)		✓
Politique sur la mutilation génitale féminine (11/00)		✓
Politique sur la discrimination et le harcèlement en raison de l'identité sexuelle (3/00)		✓

	Publications Ontario	Site Web
Politique sur le harcèlement sexuel et les remarques et conduites inconvenantes liées au sexe (9/96)		✓
Politique sur les tests de dépistage de la consommation de drogues et d'alcool (9/00)		✓
Autres publications		
La création de procédures internes de règlement des plaintes pour atteinte aux droits de la personne (6/96)		✓
Code des droits de la personne	✓	✓
Poster sur les droits de la personne (peut être encadré)	*Contactez la Commission*	
Rapport annuel	✓	✓
Rapport sur la satisfaction des personnes ayant participé à une médiation (9/99)	*Contactez la Commission*	

LISTE DES ACTIVITÉS D'ÉDUCATION DU PUBLIC (2000 - 2001)

Secteur commercial et juridique

Association du Barreau canadien - Ontario

Auctioneers' Association of Ontario

Canadian Tire

Corporate Equal Opportunity Group (conférence)

Diversity Update 2001 (conférence)

Fasken Martineau DuMoulin s.r.l.

Fédération des associations canadiennes d'électrolyse – Ontario

Fédération du travail de l'Ontario

HRPAO – Halton

HRPAO – Kingston

HRPAO – Présidentes et présidents des divisions

Human Resources Professionals Association of Ontario (HRPAO)

Lancaster Publishing (conférence)

Les restaurants McDonald du Canada

North Bay & District Chamber of Commerce

PolyFab

Renters News/Auto Trader

Shibley Righton LLP

Versa Care Centre (Hamilton)

Wellsizing (conférence)

Secteur communautaire

Ajax Multicultural Festival

Association française des municipalités de l'Ontario

Association pour l'intégration communautaire de l'Ontario

Canadian Lesbian & Gay Archives

Club Rotary de Mississauga

Community Development Network

Co-ordinators' Association of Southwestern Ontario

Council on American-Islamic Relations

INFACT Canada

LE MARCHÉ d'emplois pour les personnes handicapées

Parents partenaires en éducation

Tamil Anti-Racism Committee

TGStation
Toronto Arts Council
Toronto Employment Equity Practitioners' Association
Toronto PRIDE 2000 (festival de fierté des gays)
United Way of Greater Toronto (Centraide)
Volunteer Centre of Toronto
Xpressions
Secteur de l'éducation
Association des enseignantes et des enseignants franco-ontariens
Association franco-ontarienne des conseils scolaires catholiques
City of Vaughan Youth Advisory Council
Collège George Brown – campus St. James
Collège Georgian, programme d'administration des affaires
Collège Humber – forum sur la santé communautaire
Collège Humber – Programme d'administration publique
Collège Loyalist
Collège Seneca – Administration juridique et publique
Collège Sheridan – Programme d'architecture
Conseil des écoles catholiques de langue française du Centre-Est
Don Bosco Catholic Secondary School
Institut d'études pédagogiques de l'Ontario (IEPO)
Kenton Adult Learning Centre
La Cité collégiale
LINC-Ellesmere Toronto District School Board
Monsignor John Pereyma Catholic Secondary School
Ontario Business Educators Association
Peel District School Board – Services d'entretien
R.S. McLaughlin Collegiate
St. Matthew Catholic School (Markham)
Université d'Ottawa – Faculté de droit
Université de Toronto – Cours d'admission des professeurs en
Université de Toronto – Faculté de droit
Université York – Faculté de droit
Woburn Collegiate Institute (Toronto)
York Centre for Feminist Research
York Region District School Board – conférence des directrices et directeurs d'école
Secteur international
Center for Research-Action on Race Relations
Commission des droits de la personne d'Irlande du Nord
Commission des droits de la personne de l'Ouganda, M. Hudson Anika
Commission des droits de la personne du Malawi
Déléguée de Norvège – Heidi Venner
Federation of the Disabled People of Jiangsu Province
Gouvernement d'Israël – Rachel Benziman
Gouvernement de Thaïlande
International Institute for Public Ethics
Ombudsman de la République de Corée
Secteur public
Centre d'accès aux soins communautaires de North York
Centre de santé St. Joseph
Centre des sciences de la santé de London
Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail
Corporation de la municipalité de Clarington
Hôpital psychiatrique de Kingston
Ministère des Finances
Municipalité régionale de Halton
Para-Med Home Health Services
Services de santé de Grey Bruce

M121

IMPORTANT NOTE CONCERNING THE FOLLOWING PAGES

THE PAGES WHICH FOLLOW HAVE BEEN FILMED TWICE IN ORDER TO OBTAIN THE BEST REPRODUCTIVE QUALITY

USERS SHOULD CONSULT ALL THE PAGES REPRODUCED ON THE FICHE IN ORDER TO OBTAIN A COMPLETE READING OF THE TEXT.

REMARQUE IMPORTANTE CONCERNANT LES PAGES QUI SUIVENT

LES PAGES SUIVANTES ONT ÉTÉ REPRODUITES EN DOUBLE AFIN D'AMÉLIORER LA QUALITÉ DE REPRODUCTION

LES UTILISATEURS DOIVENT CONSULTER TOUTES LES PAGES REPRODUITES SUR LA FICHE AFIN D'OBTENIR LA LECTURE DU TEXTE INTÉGRAL

micromedia
a division of IHS Canada

20 Victoria Street
Toronto, Ontario M5C 2N8
Tel.: (416) 362-5211
Toll Free: 1-800-387-2689
Fax: (416) 362-6161
Email: info@micromedia.on.ca

Tableau 1: Plaintes déposées, par dispositions invoquées et motifs cités Nombre total de plaintes déposées = 1 775

	Race et couleur	Origine ethnique	Croyance	Sexe et grossesse	Harcèlement sexuel	Orientation sexuelle	Âge	État matrimonial	État familial	Handicap	État d'assisté social	Casier judiciaire	Violation du règlement intervenu	Représailles	Ascendance	Association	Citoyenneté	Lieu d'origine	Total des motifs	Total des plaintes	Pourcentage du total des plaintes allégations
Adaptation	34	16	3	13	8	2	8	6	29	70	25			8	4	11	1	13	231	135	8%
Contrats				1						6									7	7	0%
Emploi	498	224	48	606	204	33	123	26	65	517	1	2	8	217	126	13	4	144	2089	1335	75%
Services	118	62	20	41	5	13	21	9	7	133			1	3	37	11	3	52	536	268	15%
Association prof.	24	12	1	10		2	7			6				3	6	1		3	75	30	2%
Total	674	314	72	671	217	50	159	41	101	732	26	2	9	231	173	36	8	212	3738	1775	100%
Pourcentage par motifs cités	18%	8%	2%	18%	6%	1%	4%	1%	3%	20%	1%	0	0	6%	5%	1%	0	6%	100%		
Pourcentage du total de plaintes déposées	38%	18%	4%	38%	12%	2%	9%	2%	6%	41%	2%	0	0	13%	10%	2%	0	12%	*		

Remarque: Vu qu'une plainte peut être fondée sur plusieurs motifs de discrimination illicites, le total des motifs est supérieur au total de plaintes déposées.

Tableau 2: Règlements intervenus en 2000-2001 à l'issue d'une médiation, par motifs cités dans les plaintes.

	Dommages-intérêts	Personnes indemnisées	Total
Âge	72,550.00 $	20	3,627.50 $
Ascendance	171,963.00 $	26	6,613.96 $
Association	2,400.00 $	2	1,200.00 $
Violation du règlement intervenu	1,000.00 $	1	1,000.00 $
Croyance	61,545.00 $	10	6,154.50 $
Origine ethnique	346,800.50 $	45	7,706.68 $
État familial	114,203.00 $	24	4,758.46 $
Handicap	1,474,381.09 $	143	10,310.36 $
État matrimonial	58,450.00 $	10	5,845.00 $
Lieu d'origine	108,860.50 $	19	5,729.50 $
État d'assisté social	6,750.00 $	4	1,687.50 $
Race et couleur	769,803.50 $	101	7,621.81 $
Représailles	290,019.00 $	52	5,577.29 $
Sexe et grossesse	825,904.59 $	145	5,695.89 $
Harcèlement sexuel	38,950.00 $	9	4,327.78 $
Orientation sexuelle	16,600.00 $	6	2,766.67 $
Total pour toutes les plaintes*	4,560,180.18 $	617	7,061.74 $

* Remarque: Les plaignants peuvent baser leur plainte sur plusieurs motifs de discrimination. En conséquence, le total des règlements intervenus par motif excède le total des règlements intervenu par plainte ($1,680,538.63).

Tableau 3: Dossiers fermés, par dispositions invoquées et décisions
Nombre total des dossiers fermés = 1 941

	Âge	Ascendance	Association	Violation du règlement intervenu	Citoyenneté	Croyance	Origine ethnique	État familial	Handicap	État matrimonial	Lieu d'origine	État d'assisté social	Race et couleur	Casier judiciaire	Représailles	Sexe et grossesse	Harcèlement sexuel	Orientation sexuelle	Sous-total	Total for All Complaints	Percentage of all Complaints
Rejetées	20	27	6	3	4	12	46	11	64	8	37	2	116		22	76	5	12	471	245	13%
Faute de preuves	1	13	1		3	2	19	5	17	3	7	3	35		6	12	1	1	129	53	3%
Non traitées (article 34)	34	35	3		3	9	48	20	172	16	38	1	124	2	27	71	6	3	612	351	18%
Renvoyées à une commission d'enquête	14	6	9	1	2	2	4	14	26		6		18		8	28	3	1	142	73	4%
Réglées entre les parties	20	13	2	5	2	7	36	9	112	6	27	1	74		15	92	14	7	443	265	14%
Médiation	51	58	4	3	1	25	93	41	288	17	88	8	286		71	282	50	28	1,091	727	37%
Plaintes retirées	22	25			4	7	39	9	92	5	28	3	81		21	82	16	6	440	227	11%
Total:	162	177	25	12	19	64	285	109	771	55	198	18	654	2	170	643	103	50	3,517	1,941	100%
Pourcentage	5%	5%	1%	0%	0%	2%	8%	3%	22%	2%	6%	0%	19%	0%	5%	18%	3%	1%	100%		

Remarque: Les plaignants peuvent baser leur plainte sur plusieurs motifs de discrimination. En conséquences, le nombre de motifs invoqués excède le nombre de plaintes.

Tableau 4: Dossiers fermés, par dispositions invoquées et décisions
Nombre total des dossiers fermés = 1 941

	Adoption	Contrats	Emploi	Services	Association professionnelle	Total des dispositions	Total des dossiers	Pourcentage du total des dossiers
Rejetées	12	4	168	57	4	245	245	13%
Faute de preuves	11		40	9		60	53	3%
Non traitées (artice 34)	12	1	222	100	16	351	351	18%
Renvoyées à une commission d'enquête	10		52	10	1	73	73	4%
Réglées entre les parties	17		215	31	2	265	265	14%
Médiation	43	1	615	66	2	727	727	37%
Plaintes retirées	19		183	22	3	227	227	11%
Total	134	6	1495	295	28	1,940	1,941	100%
Pourcentage	6%	0.5%	77%	15%	1.5%	100%		

Remarque: Vu qu'une plainte peut être fondée sur plusieurs motifs de discrimination illicites, le total des dispositions est supérieure au total des dossiers fermés.

Tableau 1: Plaintes déposées, par dispositions invoquées et motifs cités
Nombre total de plaintes déposées = 1 775

	Race et couleur	Origine ethnique	Croyance	Sexe et grossesse	Harcèlement sexuel	Orientation sexuelle	Âge	État matrimonial	État familial	Handicap	État d'assisté social	Casier judiciaire	Violation du règlement intervenu	Représailles	Ascendance	Association	Citoyenneté	Lieu d'origine	**Total des motifs**	Total des plaintes	Pourcentage du total des plaintes allcomplaints
Adaptation	34	16	3	13	8	2	8	6	29	70	25			8	4	11	1	13	251	135	8%
Contrats				1						6									7	7	0%
Emploi	498	224	48	606	204	33	123	26	65	517	1	2	8	217	126	13	4	144	2859	1335	75%
Services	118	62	20	41	5	13	21	9	7	133			1	3	37	11	3	52	536	268	15%
Association prof.	24	12	1	10		2	7			6				3	6	1		3	75	30	2%
Total:	**674**	**314**	**72**	**671**	**217**	**50**	**159**	**41**	**101**	**732**	**26**	**2**	**9**	**231**	**173**	**36**	**8**	**212**	**3728**	**1775**	**100%**
Pourcentage par motifs cités	18%	8%	2%	18%	6%	1%	4%	1%	3%	20%	1%	0	0	6%	5%	1%	0	6%	100%		
Pourcentage du total de plaintes déposées	38%	18%	4%	38%	12%	2%	9%	2%	6%	41%	2%	0	0	13%	10%	2%	0	12%	*		

Remarque Vu qu'une plainte peut être fondée sur plusieurs motifs de discrimination illicites, le total des motifs est supérieur au total de plaintes déposées

Tableau 2: Règlements intervenus en 2000-2001 à l'issue d'une médiation, par motifs cités dans les plaintes.

	Dommages intérêts	**Personnes indemnisées**	**Moyenne**
Âge	72,550.00 $	20	3,627.50 $
Ascendance	171,963.00 $	26	6,613.96 $
Association	2,400.00 $	2	1,200.00 $
Violation du règlement intervenu	1,000.00 $	1	1,000.00 $
Croyance	61,545.00 $	10	6,154.50 $
Origine ethnique	346,800.50 $	45	7,706.68 $
État familial	114,203.00 $	24	4,758.46 $
Handicap	1,474,381.09 $	143	10,310.36 $
État matrimonial	58,450.00 $	10	5,845.00 $
Lieu d'origine	108,860.50 $	19	5,729.50 $
État d'assisté social	6,750.00 $	4	1,687.50 $
Race et couleur	769,803.50 $	101	7,621.82 $
Représailles	290,019.00 $	52	5,577.29 $
Sexe et grossesse	825,904.59 $	145	5,695.89 $
Harcèlement sexuel	38,950.00 $	9	4,327.78 $
Orientation sexuelle	16,600.00 $	6	2,766.67 $
Total pour toutes les plaintes*	**4,360,180.18 $**	**617**	**7,066.74 $**

* Remarque: Les plaignants peuvent baser leur plainte sur plusieurs motifs de discrimination. En conséquences, le total des règlements intervenus par motif excède le total des règlements intervenu par plainte ($1,688,538.63).

Tableau 3: Dossiers fermés, par dispositions invoquées et décisions
Nombre total des dossiers fermés = 1 941

	Âge	Ascendance	Association	Violation du règlement intervenu	Citoyenneté	Croyance	Origine ethnique	État familial	Handicap	État matrimonial	Lieu d'origine	État d'assisté social	Race et couleur	Casier judiciaire	Représailles	Sexe et grossesse	Harcèlement sexuel	Orientation sexuelle	Sum of Categories	Total for All Complaints	Percentage of all Complaints
Rejetées	20	27	6	3	4	12	46	11	64	8	37	2	116		22	76	5	12	471	245	13%
Faute de preuves	1	13	1		3	2	19	5	17	3	7	3	35		6	12	1	1	129	53	3%
Non traitées (article 34)	34	35	3		3	9	48	20	172	16	38	1	124	2	27	71	6	3	612	351	18%
Renvoyées à une commission d'enquête	14	6	9	1	2	2	4	14	26		6		18		8	28	3	1	142	73	4%
Réglées entre les parties	20	13	2	5	2	7	36	9	112	6	27	1	74		15	92	14	7	442	265	14%
Médiation	51	58	4	3	1	25	93	41	288	17	55	8	206		71	282	58	20	1.281	727	37%
Plaintes retirées	22	25			4	7	39	9	92	5	28	3	81		21	82	16	6	440	227	11%
Total	162	177	25	12	19	64	285	109	771	55	198	18	654	2	170	643	103	50	3.517	1.941	100%
Pourcentage	5%	5%	1%	0%	0%	2%	8%	3%	22%	2%	6%	0%	19%	0%	5%	18%	3%	1%	100%		

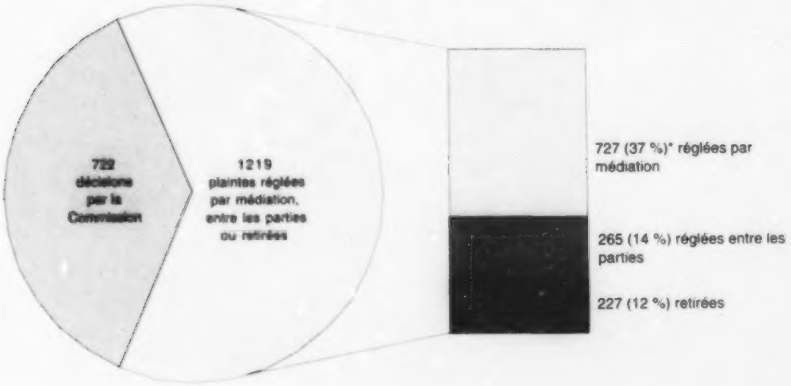
Remarque: Les plaignants peuvent baser leur plainte sur plusieurs motifs de discrimination. En conséquences, le nombre de motifs invoqués excède le nombre de plaintes

Tableau 4: Dossiers fermés, par dispositions invoquées et décisions
Nombre total des dossiers fermés = 1 941

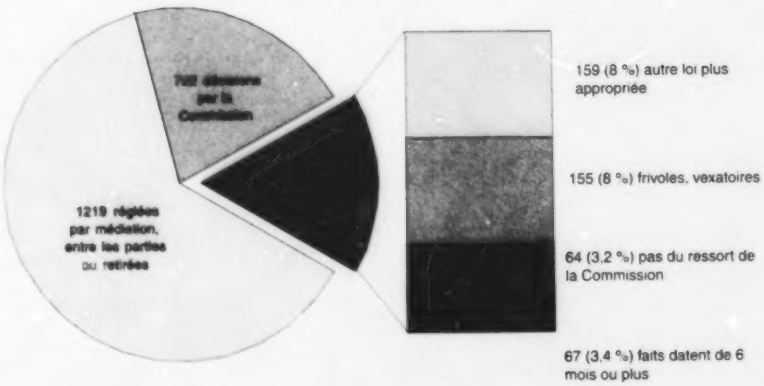
	Adaptation	Contrats	Emploi	Services	Association professionnelle	Total des dispositions	Total des dossiers	Pourcentage du total des dossiers
Rejetées	12	4	168	57	4	245	245	13%
Faute de preuves	11		40	9		60	53	3%
Non traitées (article 34)	12	1	222	100	16	351	351	18%
Renvoyées à une commission d'enquête	10		52	10	1	73	73	4%
Réglées entre les parties	17		215	31	2	265	265	14%
Médiation	43	1	615	66	2	727	727	37%
Plaintes retirées	19		183	22	3	227	227	11%
Total	124	6	1495	295	28	1,948	1,941	100%
Pourcentage	6%	0.5%	77%	15%	1.5%	100%		

Remarque: Vu qu'une plainte peut être fondée sur plusieurs motifs de discrimination illicites, le total des dispositions est supérieure au total des dossiers fermés.

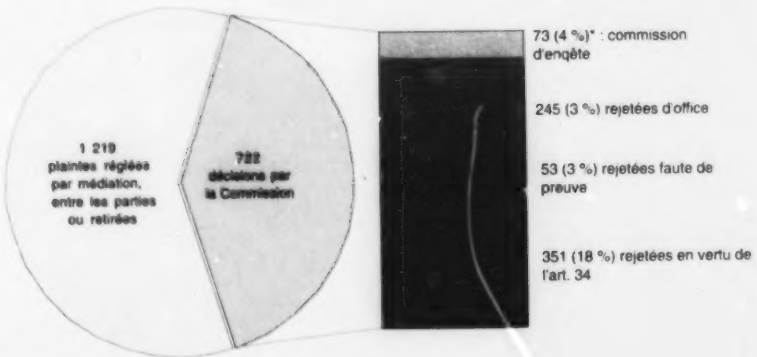
Dossiers fermés, par type de règlement



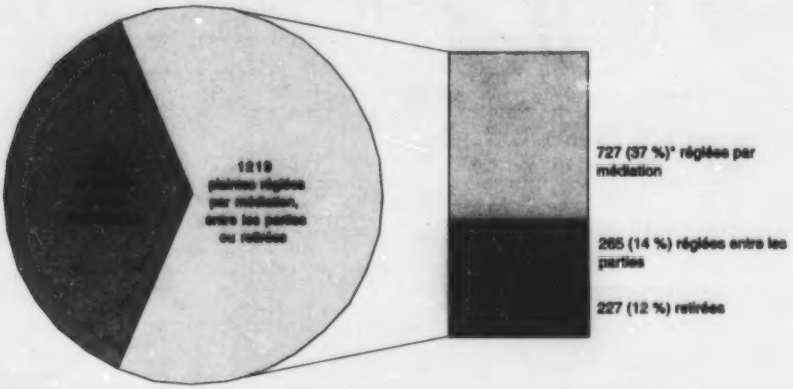
Application de l'article 34



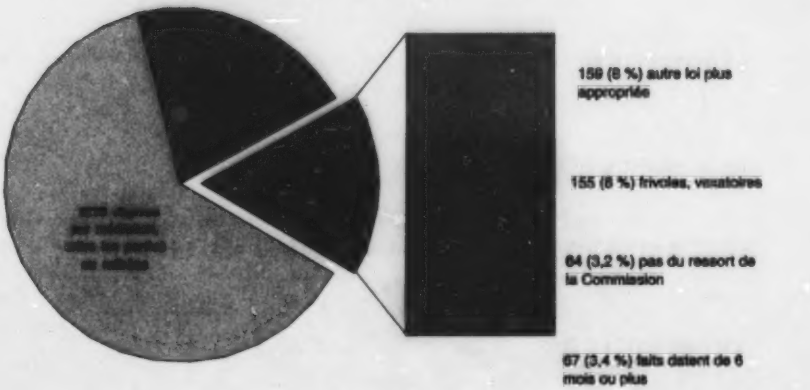
Ventilation des décisions de la Commission



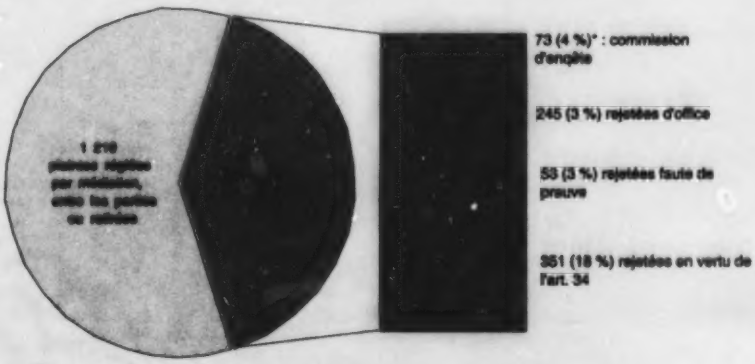
Dossiers fermés, par type de règlement



Application de l'article 34



Ventilation des décisions de la Commission



DÉCISIONS ET RÈGLEMENTS DE LA COMMISSION D'ENQUÊTE

Décisions

Âge

Vander Schaaf v. M & R Property Management Ltd. et al.

Origine ethnique

Jeppesen v. Corp. of the Town of Ancaster Fire & Emergency Services et al.

Handicap

Brock v. Tarrant Film Factory Ltd. et al.

Hodge v. District of Halton and Mississauga Ambulance Service

Shepherd v. Deluxe Toronto Ltd., Film House et al.

Moffatt v. Kinark Child & Family Services et al.

Jeppesen v. Corp. of the Town of Ancaster Fire & Emergency Services et al.

État matrimonial

Vander Schaaf v. M & R Property Management Ltd. et al.

Lieu d'origine

Duong v. Langstaff Auto Repairs et al.

Sexe

Curling v. The Torimiro Corp. et al.

Vander Schaaf v. M & R Property Management Ltd. et al.

Anderson & O'Neill v. The YMCA of Barrie

Harcèlement sexuel

Curling v. The Torimiro Corp. et al.

Orientation sexuelle

Moffatt v. Kinark Child & Family Services et al.

Avances sexuelles

Curling v. The Torimiro Corp. et al.

Règlements

Âge

Martinez v. Amodeo Produce et al.

Ascendance

Chan v. Ontario Power Generation Inc. et al.

Martinez v. Amodeo Produce et al.

Couleur

Chan v. Ontario Power Generation Inc. et al.

Croyance

Martinez v. Amodeo Produce et al.

Origine ethnique

Chan v. Ontario Power Generation Inc. et al.

Omotayo v. Walsh & Associates Advertising Inc. et al.

État familial

Chartrand v. Dryden Native Friendship Centre et al.

Handicap

Tuck v. Baker

Duval v. Spectrum Leather Finishing Ltd. et al.

Farah v. Alladin Juice Bar & Restaurant et al.

Lacz v. Crangle's Garage Ltd. et al.

McCormack v. Upak Disposals (1989) Ltd. et al.

Wicks v. Vuteq Industries et al.

Dooley v. Econome Inc. et al.

Race

Chan v. Ontario Power Generation Inc. et al.

Omotayo v. Walsh & Associates Advertising Inc. et al.

Représailles

Habkirk v. Filet of Sole Sea Grill Ltd. et al.

Sexe

Beaudoin v. K.L. Sports Locker et al.

Chan v. Ontario Power Generation Inc. et al.

Larrow v. Ashley's Optical, cob Bargain Optical et al.

Spinks v. The Travel Counter et al.

Goutziouslis v. National Security Technologies Inc. et al.

Gross v. Mipps Systems Solutions Inc. et al.

Kiczula v. Photo Menue Signs Inc. et al.

Harcèlement sexuel

Beaudoin v. K.L. Sports Locker et al.

Larrow v. Ashley's Optical cob Bargain Optical et al.

Spinks v. The Travel Counter et al.

Gross v. Mipps Systems Solutions Inc. et al.

Kiczula v. Photo Menu Signs Ltd. et al.

Orientation sexuelle

Habkirk v. Filet of Sole Sea Grill Ltd. et al.

Avances sexuelles

Gross v. Mipps Systems Solutions Inc. et al.

Goutziouslis v. National Security Technologies Inc. et al.

Kiczula v. Photo Menu Signs Ltd. et al.

Cour divisionnaire (requêtes en révision judiciaire)

Âge

Brown & Dargewitcz v. Ministry of Health

Croyance

Speaker of the Legislative Assembly of Ontario v. OHRC

Handicap

OHRC v. Dofasco Inc., Jeffrey et al.

Borland v. OHRC, Oxford County Board of Education.

Race

Odia v. OHRC

Payne v. OHRC, Otsuka Pharmaceutical Co. Ltd. et al.

Pieters v. OHRC et al.

Liao v. OHRC, University of Toronto et al.

Cour divisionnaire (appels)

Âge, sexe

OHRC, Kearney, J.L., Luis v. The Shelter Corp. et al.

Harcèlement sexuel, handicap, état familial

OHRC v. The Legislative Assembly et al.

Harcèlement sexuel

Thomas v. OHRC, Midas Canada Inc.

Cour d'appel

Handicap

Imperial Oil Ltd. v. OHRC, Entrop et al.

McKenzie Forest Products Inc. v. OHRC, Tilberg et al.

État familial, état matrimonial

OHRC v. Mr. A and Mr. B, Mr. C & D. Ltd.

Race

Payne v. OHRC

Harcèlement sexuel

Thomas v. OHRC, Midas Canada Inc.

Autorisations d'appel devant la Cour d'appel refusées :

Race

Lee v. OHRC, Toronto Hydro

Cour suprême du Canada

Harcèlement sexuel

Blencoe c. Colombie-Britannique (Human Rights Commission)

Pourvois en appel devant la Cour suprême rejetés :

Croyance

Jazairi v. OHRC, York University et al.

Handicap

McKenzie Forest Products Inc. v. Tilberg, OHRC et al.

Race

Liao v. OHRC, University of Toronto et al.

Payne v. OHRC, Otsuka Pharmaceutical Co. Ltd. et al.

Robertson v. OHRC, Maple Leaf Foods Inc.

COMMISSION ONTARIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE
SITUATION FINANCIÈRE À LA FIN DE L'EXERCICE 2000-2001 (EN MILLIERS DE DOLLARS)

	Budget des dépenses 2000-2001	Ajustements de fin d'exercice	Budget révisé au 31 mars 2001	Dépenses réelles au 31 mars 2001	Écart en fin d'exercice $	Écart en fin d'exercice Part du budget révisé (11 650,3)
Salaires et traitements	7,649.9	320.4	7,970.3	6,740.5	1,229.8	10.6%
Avantages sociaux	1,428.1	164.0	1,592.1	1,437.1	155.0	1.3%
Autres dépenses directes de fonctionnement	2,087.9		2,087.9	3,397.0	-1,309.1	-11.2%
	11,165.9	484.4	11,650.3	11,574.6	75.7	0.6%

Remarque : Le budget de 2000-2001 de la Commission a été majoré de 484 400 dollars en fin d'exercice, avec l'approbation du Conseil de gestion (dont 249 700 dollars au titre de la reconversion de la main-d'œuvre et 234 700 dollars au titre de la révision des salaires.